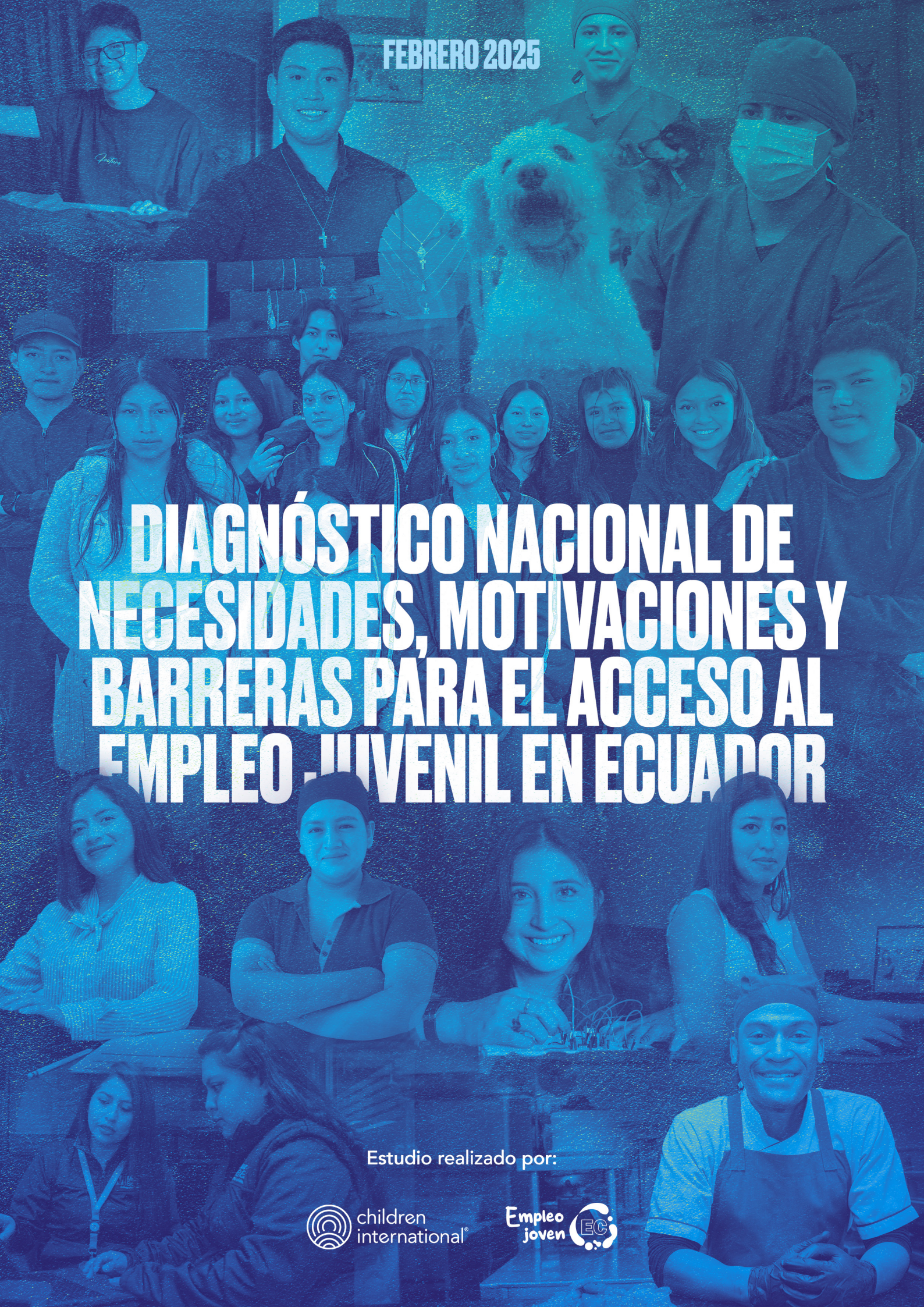
FEBRERO 2025

DIAGNÓSTICO NACIONAL DE NECESIDADES, MOTIVACIONES Y BARRERAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR



Estudio realizado por:

children international®

Empleo joven EC

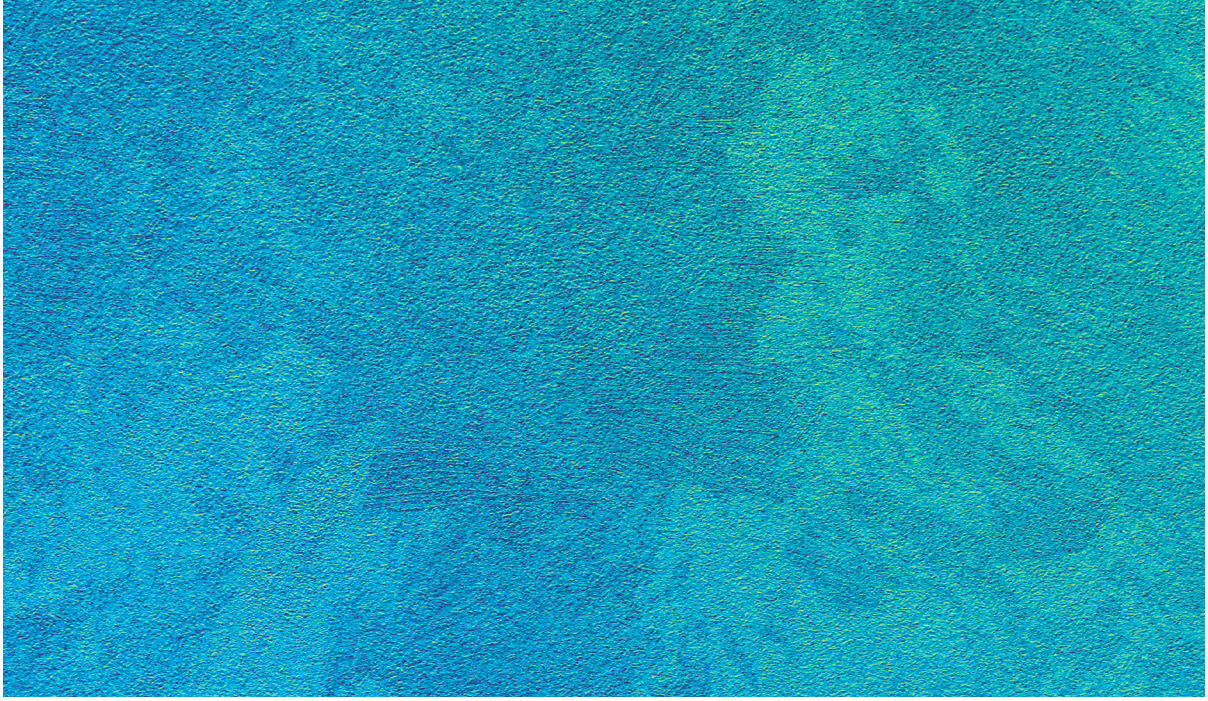
Febrero 2025

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Estudio realizado por:

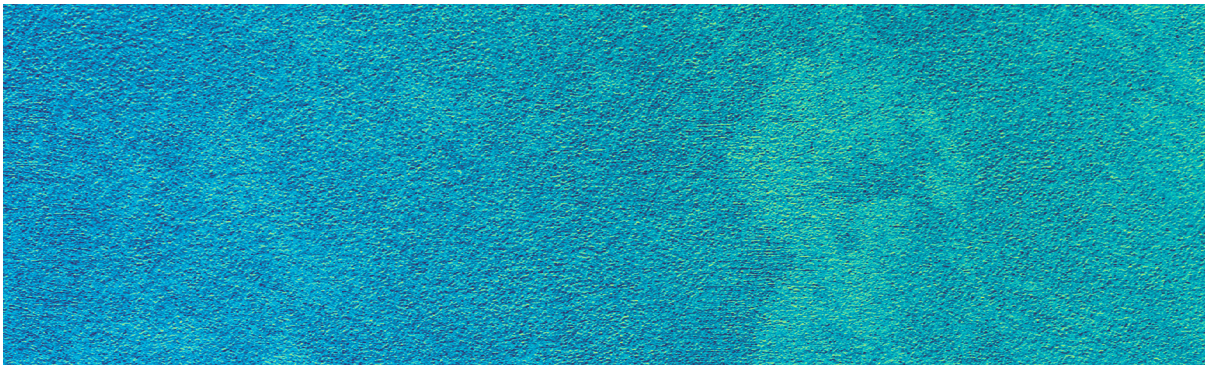
Children International

Empleo Joven Ecuador



Febrero 2025

DIAGNÓSTICO NACIONAL DE NECESIDADES, MOTIVACIONES Y BARRERAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR



Estudio realizado por:

children international®

Empleo joven EC

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Children International:
María Augusta Proaño
Directora Ejecutiva - Oficina Quito
Ecuador

Empleo Joven Ecuador:
Miguel Ángel Herrera Vivar
Director Ejecutivo

Equipo de investigación:
María Fernanda Salazar Leiva
María Paz Villagómez Dueñas
Miguel Ángel Herrera Vivar
David Gerardo León Ortega
Mirian Johanna Méndez Yazán

Soporte estratégico:
Juan Martín Morales Del Salto

Diseño y diagramación:
Clic Creativos
info@clic-creativos.com

Corrección de estilo:
Pablo Torres

Fotografías:
Children International

ISBN
978-9942-48-896-1

ISBN: 978-9942-48-896-1

Agradecimiento:
Esta publicación fue realizada en conjunto entre el Programa "Hacia el Empleo", de Children International (Oficina Quito), y el colectivo juvenil Empleo Joven Ecuador.

Las opiniones y datos recopilados de personas o instituciones externas a Children International y Empleo Joven son responsabilidad de sus autores y no reflejan la posición de las organizaciones creadoras de esta publicación.

Quito – Ecuador. Febrero, 2025

Citación:

Salazar Leiva, M.F.; Villagómez, M.P.; Herrera Vivar, M.A.; León Ortega, D.G; Méndez Yazán, M.J. (2025). Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador. Quito: Children International – Hacia El Empleo. ISBN 978-9942-48-896-1

Proyecto realizado por:

Ningún recurso de este documento puede ser utilizado con fines comerciales.

Índice de contenidos

Presentación 9
Introducción 11
1. Contexto del empleo juvenil en Ecuador. 14
2. Diseño metodológico del estudio 21
Métodos para la recolección y análisis de datos cuantitativos. 21
Cálculo y diseño de la muestra de estudio 22
Métodos para la recolección y análisis de datos cualitativos 22
Consideraciones éticas para el estudio 23
3. Hallazgos del estudio 25
3.1 Hallazgos generales del estudio 25
Situación de los jóvenes empleados 27
Situación de los jóvenes desempleados 27
3.2 Necesidades e intereses en empleabilidad de los jóvenes en Ecuador. 27
Niveles de educación juvenil y su influencia en la empleabilidad 28
Intereses laborales 28
Interés en autoempleo 31
Recursos disponibles para la formación 33
3.3 Barreras percibidas por los jóvenes ecuatorianos al buscar empleo 34
Acceso a oportunidades laborales 35
Barreras para el empleo 36
Desafíos en la búsqueda de empleo 37
3.4 Percepción de actores clave sobre empleabilidad juvenil y propuestas de mejora 38
Percepciones sobre la orientación vocacional y profesional de jóvenes 38
Percepciones sobre la educación y experiencias en empleabilidad 39
Percepciones sobre las aspiraciones laborales de personas jóvenes 41
Percepciones sobre los intereses de jóvenes y del sector laboral hacia el autoempleo 43
Conclusiones y recomendaciones 46
Nivel de educación 46
Intereses laborales 46
Interés en el autoempleo 47
Recursos disponibles para la formación 47
Barreras para la búsqueda de empleo 47
Barreras laborales 47
Desafíos en la búsqueda de empleo 48
Bibliografía y referencias. 50
Agradecimientos 52
Agradecimiento a la comunidad juvenil de Ecuador 52
Organizaciones que participaron en entrevistas 52
Organizaciones aliadas de difusión. 52
Anexos 54

Índice de tablas

Tabla 1. Preguntas y variables de investigación 21
Tabla 2. Componentes de la encuesta aplicada a nivel nacional. 21
Tabla 3. Muestras estratificadas por regiones del Ecuador, calculadas para el estudio 22
Tabla 4. Componentes de entrevistas y grupos focales aplicados a jóvenes a nivel nacional. 22
Tabla 5. Componentes de entrevistas aplicadas a actores clave del entorno laboral en Ecuador. 23
Tabla 6. Ingresos mensuales aproximados de las personas encuestadas 25
Tabla 7. Ingresos mensuales aproximados promedio por ocupación actual 26
Tabla 8. Porcentaje de jóvenes empleados e ingresos mensuales aproximados promedio en función de su nivel de educación máximo alcanzado 28
Tabla 9. Porcentaje de jóvenes empleados y desempleados en función de tipo de financiamiento educativo 28
Tabla 10. Percepciones de los jóvenes y empresas sobre la orientación vocacional y profesional 38
Tabla 11. Percepciones del tercer sector y el sector público en torno a la educación y las oportunidades laborales 39
Tabla 12. Percepciones de la juventud y las empresas sobre la preparación laboral y las oportunidades de empleo 40
Tabla 13. Percepciones del tercer sector y el sector público sobre la desconexión entre la educación y las oportunidades laborales 41
Tabla 14. Percepciones de la juventud y las empresas sobre las ofertas laborales y las aspiraciones profesionales 42
Tabla 15. Percepciones del tercer sector y sector público sobre la articulación de la educación y el empleo para jóvenes 43
Tabla 16. Percepciones de la juventud y empresas en torno a las oportunidades de emprendimiento 44
Tabla 17. Percepciones del tercer sector y el sector público en torno a la inserción laboral y el autoempleo juvenil 44

Índice de figuras

Figura 1. Situación de empleo adecuado, trabajo precario y desempleo de los y las jóvenes a nivel nacional (Ecuador) en los últimos cinco años 2018 – 2023 15
Figura 2. Tasa de empleo juvenil en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023 16
Figura 3. Tasa de empleo juvenil adecuado en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023 17
Figura 4.Tasa de empleo juvenil informal en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023 18
Figura 5. Tasa de subempleo joven por región durante el periodo 2018 – 2023 18
Figura 6. Sectores que los jóvenes consideran que ofrecen mejores oportunidades laborales 29
Figura 7. Tipo de entidad en el que les gustaría trabajar a los jóvenes 29
Figura 8. Áreas en las que les gustaría trabajar a los jóvenes 30
Figura 9. Motivaciones de los jóvenes al buscar empleo 31
Figura 10. Aspectos más valorados por los jóvenes en un empleo 31
Figura 11. Recursos o apoyos necesarios para iniciar un negocio o emprendimiento 32
Figura 12. Barreras al iniciar un emprendimiento o negocio 33
Figura 13. Tipo de formación para mejorar sus procesos de empleabilidad 33
Figura 14. Tipo de apoyo que necesitarían para mejorar sus oportunidades laborales 34
Figura 15. Dificultades para conseguir un empleo 37

Presentación

En el contexto de una creciente preocupación por la empleabilidad juvenil en Ecuador, esta investigación surge como una respuesta conjunta entre Children International y Empleo Joven Ecuador para comprender mejor las necesidades, intereses y barreras que enfrentan los jóvenes al integrarse al mercado laboral. En un país donde los índices de desempleo juvenil superan significativamente los promedios generales, esta iniciativa busca no solo arrojar luz sobre la situación actual, sino también abordar posibles soluciones que respondan a las realidades y aspiraciones de los jóvenes.

El estudio nace del compromiso de ambas organizaciones con el desarrollo integral de los jóvenes. Children International es una organización humanitaria altamente calificada que busca erradicar la pobreza generacional mediante una estrategia comprobada. A lo largo de casi 90 años, Children International ha desarrollado una metodología que da a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes la habilidad para superar la pobreza. En 1988, Children International inició operaciones en Ecuador y en la actualidad beneficia a más de 14 000 niños, niñas, adolescentes y jóvenes a través de sus cuatro líneas estratégicas: Salud, Educación, Habilidades para la Vida y Hacia el Empleo.

Por su parte, Empleo Joven Ecuador ha liderado iniciativas innovadoras para promover la empleabilidad juvenil, destacándose por democratizar el acceso a la información. A través de grupos de difusión, la organización comparte una variedad de oportunidades, como ofertas laborales, becas, cursos gratuitos y participación en foros, a nivel nacional. Además, se encuentra en fase de codiseño y pilotaje del programa "Escuela de Juventudes", enfocado en mejorar las habilidades y la empleabilidad de los jóvenes, y trabaja en la coordinación con actores clave del sector público, privado y de la sociedad civil para crear un ecosistema más favorable para el empleo juvenil.

A través de esta colaboración, se realizó una investigación que aborda el panorama nacional de la empleabilidad juvenil, desde las percepciones de la juventud y de otros actores clave en el mercado laboral en Ecuador —tanto de los sectores público, privado, como del tercer sector— sobre los desafíos que encuentran los jóvenes para acceder a un empleo digno. Así, se espera encontrar puentes hacia un mercado laboral más inclusivo.

Esta investigación refleja el compromiso compartido de ambas instituciones por empoderar a los jóvenes como actores clave en la transformación social y económica de Ecuador. Los hallazgos permitirán diseñar estrategias que respondan a sus necesidades y fomenten su integración en el mercado laboral de manera sostenible y digna, en coordinación con otros actores del ecosistema educativo y laboral del país.

INTRODUCCIÓN

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Introducción

La relevancia del empleo juvenil ha crecido en el contexto socioeconómico actual, dado que este grupo etario representa una parte significativa de la fuerza laboral en Ecuador y otros países. A pesar de ello, los jóvenes enfrentan numerosos desafíos al ingresar al mercado laboral, como precariedad laboral y falta de habilidades, lo que ha generado altas tasas de desempleo. Diversos estudios han abordado las dinámicas del empleo juvenil y han analizado factores como la educación, la formación profesional y las políticas laborales que afectan su inserción y permanencia en el mercado. Más adelante se revisará la literatura existente sobre el empleo juvenil, se identificarán las tendencias actuales, los obstáculos que enfrentan y las estrategias que se han propuesto para mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes.

Inicialmente, Quisilema y Mallamas (2023) encontraron que los programas de empleo joven en Ecuador (Empleo Joven y Mi Primer Empleo) no lograron mejorar la situación laboral del grupo de jóvenes de entre 25 y 34 años, lo que se evidenció con el aumento continuo del desempleo y subempleo con una marcada tendencia positiva. Merejildo y Pincay (2023) encontraron que los recién graduados en Ecuador se enfrentan a un obstáculo común que es la falta de experiencia laboral, lo que conlleva a que busquen otras opciones de empleo distintas a la que se especializaron y acepten empleos de bajo salario; sin embargo, otro factor que mencionan los autores es que los profesionales estudiaron en un sistema en el que la malla curricular no se ajustaba a la realidad laboral, lo que les limitó alcanzar ciertas habilidades y destrezas para el mercado de trabajo.

Por su parte, Olmedo (2018) sostiene que, en el caso de Ecuador, el mayor porcentaje de jóvenes que están en situación de empleo se encuentra en condiciones inadecuadas de trabajo, y corresponde a un 73 % de la población entre 18 y 25 años. En el caso de los jóvenes estudiantes, forman parte de la mayoría de los individuos que se encuentran en la categoría "Otro empleo inadecuado", lo que quiere decir que laboran una cantidad insuficiente de horas y no cuentan con un salario acorde, además de que no cuentan con la disponibilidad de tiempo para completar la jornada de 40 horas semanales.

Existen categorías de estudio que permiten dimensionar el problema de estudio de una forma más integral: barreras educativas (orientadas hacia los procesos de orientación vocacional), barreras sociales, barreras internas o personales y el rol del mercado. A saber, las barreras educativas pueden ser de distinto tipo y se conceptualizan a través de los Procesos de Orientación Vocacional y Profesional (OVP). Según Dillon-Pérez et al. (2024), los procesos de orientación vocacional y profesional deberían permitir al estudiante seleccionar una carrera universitaria orientada a su proyecto de vida. No obstante, debido a factores económicos, sociales y psicopedagógicos, en el Ecuador muchos estudiantes desertan en los primeros semestres de la vida universitaria.

Además, la transición de la educación al empleo representa un desafío significativo para los jóvenes ecuatorianos. Estudios recientes han identificado deficiencias en los procesos de orientación como un factor contribuyente a este problema. Según Ramírez et al. (2021), solo el 35 % de los estudiantes de bachillerato reportan haber recibido orientación vocacional adecuada, lo que resulta en elecciones de carrera poco informadas. Este fenómeno se ve exacerbado por la tendencia de los estudiantes a seleccionar carreras basándose principalmente en percepciones sociales de prestigio o presiones familiares, en lugar de en sus propias aptitudes e intereses (Mendoza, 2020).

Adicionalmente, la deserción universitaria continúa siendo un problema persistente. Datos del Ministerio de Educación (2022) indican que aproximadamente el 26 % de los estudiantes universitarios abandonan sus estudios antes de graduarse. Las razones principales incluyen dificultades económicas (40 %), falta de afinidad con la carrera elegida (30 %), y problemas de rendimiento académico (20 %). Estos factores no

solo afectan las trayectorias educativas individuales, sino que también tienen implicaciones más amplias para la fuerza laboral joven del país.

Respecto a las barreras sociales, la interseccionalidad juega un papel crucial en la empleabilidad juvenil en Ecuador. Investigaciones recientes han demostrado cómo las desigualdades de género, etnia y clase social se entrelazan para crear barreras complejas en el acceso al empleo. Por ejemplo, un estudio de Mora y Caicedo (2023) revela que las mujeres jóvenes indígenas y afroecuatorianas enfrentan tasas de desempleo hasta tres veces mayores que sus contrapartes masculinas mestizas en áreas urbanas.

El rol de género en la empleabilidad sigue siendo un factor determinante. A pesar de los avances en la paridad educativa, las mujeres jóvenes continúan enfrentando discriminación en ciertos sectores laborales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), las mujeres jóvenes ganan, en promedio, 18 % menos que los hombres en puestos similares, una brecha que se amplía en sectores tradicionalmente dominados por hombres como la tecnología y la ingeniería.

Por su parte, las barreras internas o personales representan un aspecto menos estudiado, pero igualmente importante en la empleabilidad juvenil. Investigaciones recientes han comenzado a explorar cómo los factores psicológicos como la autoeficacia, la resiliencia y las habilidades socioemocionales influyen en la capacidad de los jóvenes para obtener y mantener un empleo. Un estudio longitudinal realizado por Ortiz y Vásquez (2022) encontró una correlación positiva entre los niveles de autoeficacia y la empleabilidad a largo plazo en una muestra de 1000 jóvenes ecuatorianos seguidos durante tres años después de su graduación.

Además, la falta de habilidades blandas ha sido identificada como una barrera significativa. Una encuesta a empleadores ecuatorianos realizada por la Cámara de Comercio de Quito (2024) reveló que el 67 % considera que los jóvenes recién graduados carecen de habilidades críticas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, lo que dificulta su integración exitosa en el mercado laboral.

Finalmente, si se observa el rol que cumple el mercado laboral en el país, es preciso anotar que la evolución del trabajo en Ecuador refleja tendencias globales, pero con matices locales importantes. La automatización y la digitalización están transformando rápidamente el panorama laboral, eliminando ciertos empleos tradicionales mientras crean otros nuevos. Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) proyecta que para 2030, el 25 % de los empleos actuales en Ecuador podrían ser automatizados, afectando principalmente a sectores como la manufactura y el comercio minorista.

Sin embargo, existe una brecha significativa entre las expectativas de los estudiantes y las vacantes disponibles en el mercado laboral. Un estudio de Guerrero y Andrade (2021) encontró que el 40 % de los graduados universitarios recientes esperaban encontrar empleo en su campo de estudio dentro de los seis meses posteriores a la graduación, mientras que los datos del mercado muestran que solo el 22 % lo logra en ese período.

El futuro del trabajo en Ecuador presenta tanto desafíos como oportunidades. Mientras que sectores tradicionales como la agricultura y la manufactura están experimentando una contracción en términos de empleo juvenil, nuevas áreas como la economía verde, la tecnología de la información y la economía del cuidado están emergiendo como potenciales fuentes de empleo para los jóvenes (Ministerio de Trabajo, 2024). Esto subraya la necesidad de una alineación más estrecha entre los sistemas educativos y las demandas cambiantes del mercado laboral.

CONTEXTO DEL EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

1. Contexto del empleo juvenil en Ecuador

El empleo ha sido uno de los temas más debatidos y preocupantes a nivel político en Ecuador en los últimos años. La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33, reconoce al trabajo como "un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía". A nivel constitucional, se establece al empleo juvenil como una prioridad, comprometiéndose a promover la integración de jóvenes al mercado laboral en condiciones equitativas y dignas, destacando la importancia de la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y el fomento de habilidades emprendedoras (art. 39). Si bien existe un marco legal para el empleo juvenil, es necesario analizar su aplicación en la práctica, y los desafíos que influyen en su implementación, así como en la generación de más plazas de trabajo, especialmente para diferentes grupos etarios.

En el contexto ecuatoriano, ¿quiénes son las personas jóvenes? La Ley de Juventudes —aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador (2022)— señala que los jóvenes son los individuos comprendidos en un rango de edad entre 18 a 29 años. Según el Censo Ecuador realizado en 2022, la población joven es de 3 441 776, y representa el 20,32 % del total de la población nacional. Al ser un grupo significativo, resulta importante identificar las necesidades, motivaciones e intereses de los jóvenes en su transición al mercado laboral, así como las barreras que enfrentan para integrarse al mismo. Para lograr una identificación objetiva y sistémica, es necesario conocer las perspectivas de los jóvenes, como las de aquellos actores clave del mundo laboral —como el sector público y la empresa privada— y de la sociedad civil —como las organizaciones sociales—.

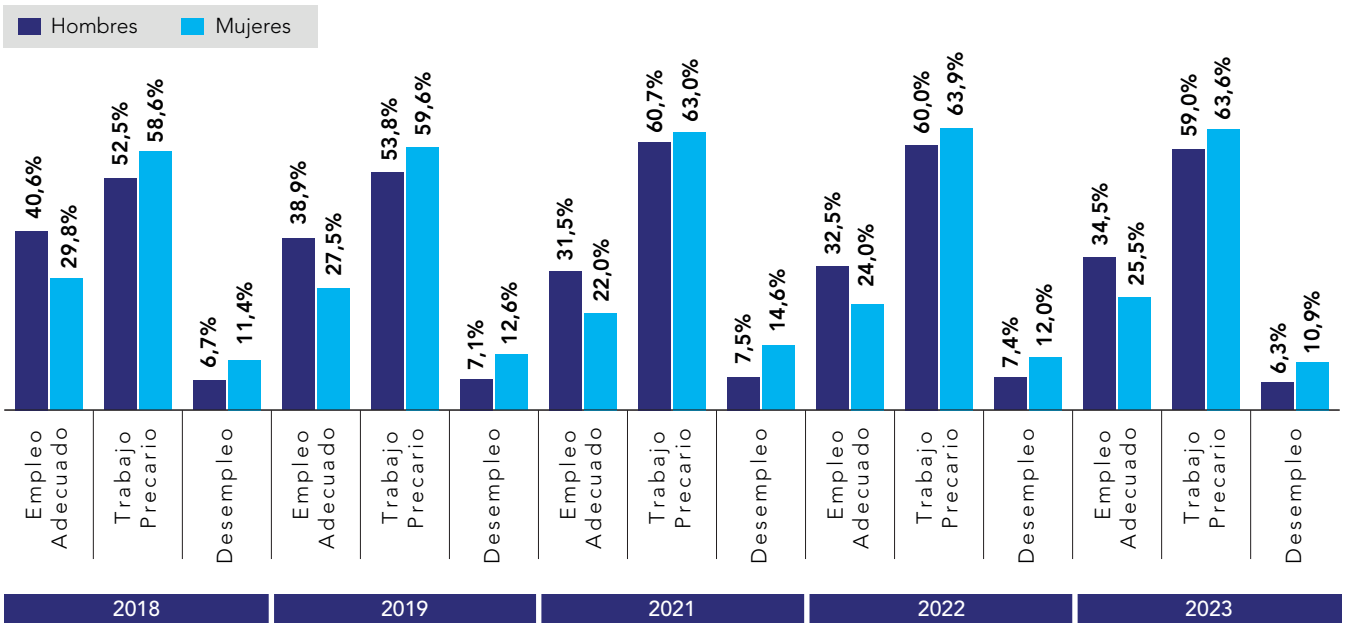
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) alrededor de 70 millones de jóvenes están desempleados a nivel global y el 76 % de los que trabajan lo hacen en empleos informales, generando una brecha de condiciones de trabajo; mientras tanto, se estima que el 22 % de los jóvenes no estudia, no trabaja y no recibe capacitación; de ellos, cerca del 80 % son mujeres, lo que evidencia una brecha de género en términos de empleabilidad juvenil.

Existen datos relevantes que permiten caracterizar la situación actual de la población joven respecto al empleo en Ecuador. Según la presentación de la Caracterización de grupos de población específica del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2024), en mayo de 2024, la tasa de desempleo en jóvenes fue del 9,5 % a nivel nacional, registrando un incremento de 3,4 % respecto al mismo periodo del año anterior. Asimismo, en mayo de 2024, la tasa de empleo adecuado/pleno en jóvenes fue del 28,7 % a nivel nacional, que es una disminución frente al 30,1 % de mayo del año anterior. Respecto a la tasa de subempleo en jóvenes, en mayo de 2024 se situó en 29,3 % a nivel nacional, marcando una tendencia creciente desde el mismo mes del año anterior (25,2 %). Finalmente, el ingreso laboral promedio de los jóvenes a nivel nacional fue de USD 375,6 a mayo de 2024, registrándose un ligero incremento respecto al periodo anterior (USD 374,2 a mayo de 2023).

Asimismo, según un estudio de Jiménez (2020) del Laboratorio de Aceleración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 7 de cada 10 jóvenes de entre 18 a 29 años no está cubierto por el sistema de protección social porque realizan sus actividades económicas en condiciones de informalidad y precariedad. Esta realidad es especialmente acentuada en mujeres, quienes, además, tienen una alta carga de trabajo de cuidados no remunerada. No obstante, a pesar de que el INEC catalogue al empleo en el sector informal como aquellas personas/empresas de hogares con actividad económica sin RUC/RISE, la realidad es que los jóvenes perciben este fenómeno desde una visión más amplia: empleo inestable/intermitente, sin seguridad social, independiente (autoempleo), actividad económica sin documentos legales, sueldo variable según ganancias, vulnerabilidad y horas no determinadas (Jiménez, 2020).

Respecto a la situación de empleabilidad juvenil en las principales ciudades del país en los últimos años, la Figura 1 refleja la evolución anual del empleo adecuado, el trabajo precario y el desempleo de los jóvenes ecuatorianos de 18 a 29 años entre 2018 y 2023, diferenciados por género. El 2020 no fue considerado debido a que, por la pandemia de COVID-19, la recolección de datos fue de manera telefónica y por tanto los resultados eran incompatibles con lo requerido y con la comparación de los demás años.

Figura 1. Situación de empleo adecuado, trabajo precario y desempleo de los y las jóvenes a nivel nacional (Ecuador) en los últimos cinco años 2018 – 2023



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] (2024).

En primer lugar, el empleo adecuado refleja el trabajo con condiciones laborales estables, mas no dignas. Aquí se observa una tendencia decreciente tanto para hombres como para mujeres hasta el 2021; luego, desde 2022, se aprecia una ligera recuperación en ambos géneros. En 2018, el 40,6 % de los hombres jóvenes tenía un empleo adecuado, cifra que disminuye a 34,5 % en 2023. Para las mujeres, la situación es más preocupante: en 2018, el 29,8 % de ellas tenía un empleo adecuado y en 2023 esta cifra apenas alcanza el 25,5 %; es decir, existe una brecha significativa con las mujeres, ya que enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos adecuados. Por su parte, el trabajo precario se obtuvo de una sumatoria del subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no pleno de la ENEMDU (Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo), por ende, el trabajo precario abarca, en este caso, los mal remunerados o sin estabilidad.

De esta forma, la gráfica muestra una tendencia creciente y una misma brecha de género. En 2018, el 52,5 % de los hombres jóvenes estaba en una situación de trabajo precario y para 2023 aumenta 6,5 puntos porcentuales hasta llegar al 59 %. En el caso de las mujeres, las cifras son más alarmantes ya que, en 2018, el 58,6 % estaba en trabajos precarios y en 2023 se posiciona en 63,9 %, con un aumento del 5,3 %. El 2022 es el año que mayores desafíos presenta, siendo el más complejo para las mujeres en los porcentajes de trabajo precario con un 63,9 %, mientras que para los hombres es el 2021 con el 60,7 %. Esta disparidad podría explicarse por la combinación de factores postpandémicos, estructuras de género persistentes y una crisis económica nacional. En consecuencia, la recuperación económica desigual, la mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, la discriminación laboral y la reducción de oportunidades en sectores de trabajo femenino generaron un incremento significativo del trabajo precario.

Por otro lado, en el desempleo se observan leves mejoras: en el caso de los hombres, la tasa de desempleo pasó del 7,4 % en 2018 al 6,3 % en 2023, con una fluctuación moderada en los años intermedios. Para las mujeres, el desempleo fue significativamente mayor, con un pico del 12,9 % en 2019. Sin embargo, para 2023, el desempleo femenino baja al 10,9 %, aunque sigue siendo considerablemente más alto que el desempleo masculino. El pico del desempleo se dio en 2021, siendo para las mujeres 14,6 % y para los hombres 7,5 %, con una brecha de 7,1 %. El aumento del desempleo en 2021 se debió a múltiples elementos importantes de la pandemia de COVID-19, que afectaron notablemente a hombres y mujeres de manera distintiva. La crisis financiera del país, las prohibiciones de viajar, el cierre de industrias que emplean a mujeres y las continuas disparidades sociales provocaron una

brecha de desempleo, lo que pone de relieve la mayor inseguridad laboral de las mujeres durante ese periodo.

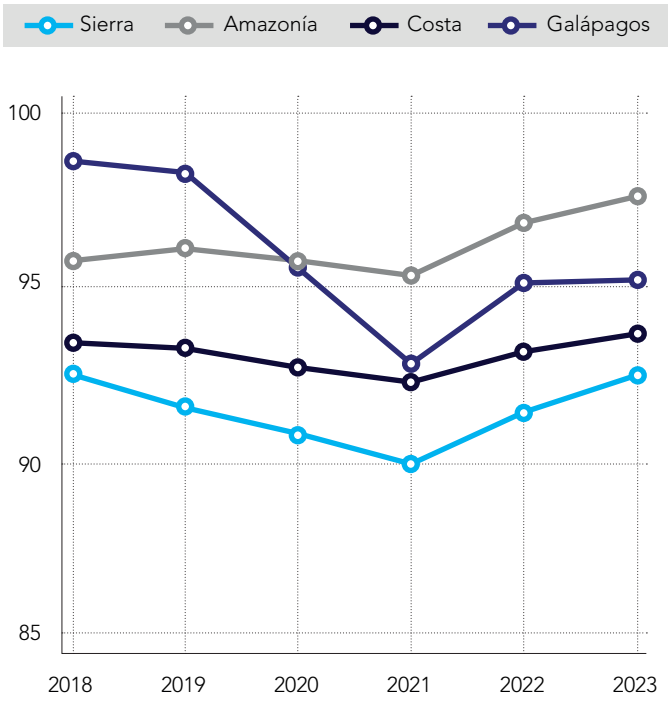
En general, los datos revelan una situación preocupante para la juventud en Ecuador, caracterizada por la dificultad para acceder a empleos adecuados, una creciente precarización laboral y una alta tasa de desempleo. De igual forma, es esencial destacar las brechas de género persistentes en cada uno de los años analizados, siendo el empleo adecuado de 2019 la brecha más amplia, con una diferencia del 11,4 %.

Por su parte, si se profundiza en las cifras de empleo por regiones en el Ecuador, se advierte que la tasa de empleabilidad joven durante el periodo 2018-2023 revela patrones significativos de heterogeneidad regional y resiliencia diferenciada ante choques económicos. La Figura 2 muestra una marcada divergencia en las dinámicas laborales juveniles entre las distintas regiones del país, con algunas características particulares. La región Amazónica mantiene consistentemente las tasas más elevadas de empleo joven, y supera el 95 %, con una tendencia ascendente. Este fenómeno puede atribuirse a la significativa inversión en proyectos extractivos de recursos naturales y de infraestructura en la región, combinado con una menor densidad poblacional que reduce la presión competitiva en el mercado laboral.

Por otro lado, la región Insular presenta la mayor volatilidad en el periodo analizado, con una pronunciada caída de, aproximadamente, 86 % en 2021, seguida de una recuperación sustancial. Esta fluctuación refleja la vulnerabilidad de su estructura económica, altamente dependiente del sector turístico. Las regiones Sierra y Costa exhiben patrones más estables, aunque con niveles generalmente inferiores a la Amazonía. Esta estabilidad relativa puede explicarse por la mayor diversificación de sus economías y una estructura laboral más formalizada. Sin embargo, posterior al 2021, la recuperación en estas regiones ha sido más moderada, posiblemente debido a la mayor competencia en sus mercados laborales urbanos y a la más lenta reactivación del empleo formal.

El 2021 emerge como un punto de inflexión crítico para todas las regiones, marcando los niveles más bajos de empleo joven en el periodo estudiado. La subsiguiente recuperación durante 2022-2023, aunque generalizada, ha sido asimétrica, ya que ha ampliado las brechas interregionales preexistentes. Este patrón sugiere que las políticas de reactivación económica han tenido efectos heterogéneos en las distintas regiones del país. La persistencia de disparidades regionales en el empleo joven plantea desafíos significativos para la política pública, especialmente en términos de equidad territorial y desarrollo económico sostenible.

Figura 2. Tasa de empleo juvenil en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] (2024).

El análisis de la tasa de empleo adecuado juvenil en Ecuador durante el periodo 2018-2023 revela un panorama significativamente distinto al empleo general, con marcadas disparidades regionales. Este indicador, que refleja las condiciones laborales que cumplen con estándares mínimos de calidad, presenta variaciones sustanciales entre las distintas regiones del país. Así, en la Figura 3 se evidencia que la región Insular exhibe el comportamiento más distintivo. En 2018 registró una tasa de empleo adecuada de aproximadamente 38 %, para luego experimentar una caída significativa hasta cerca del 27 % en 2021, seguida de un incremento extraordinario hasta casi el 50 % en 2022. Este patrón puede atribuirse a la reactivación acelerada del sector turístico pospandemia y la implementación de políticas específicas para mejorar la calidad del empleo

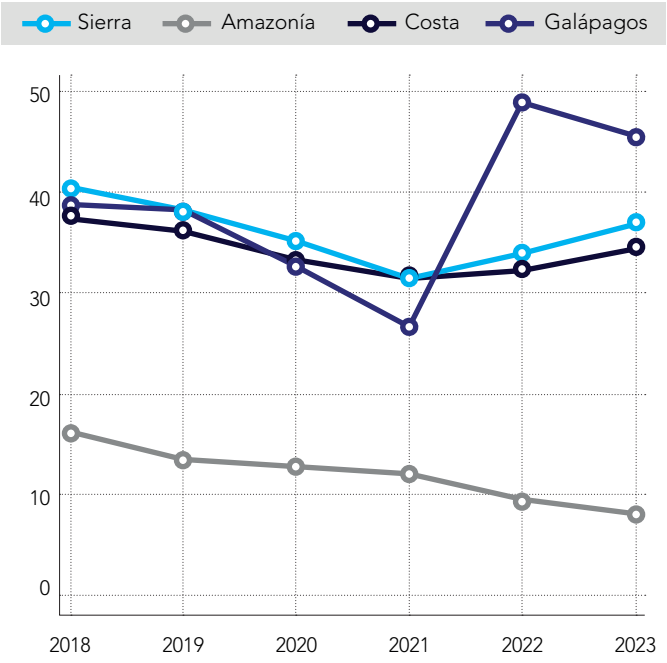
en esa región, aunque existe una ligera tendencia a la baja en 2023.

Las regiones Sierra y Costa muestran trayectorias similares y relativamente estables, aunque con tendencia descendente. Ambas regiones inician el periodo con tasas cercanas al 40 %, experimentan una disminución gradual hasta aproximadamente 31 % en 2021, y posteriormente evidencian una leve recuperación hasta niveles cercanos al 35 %. Esta similitud sugiere que las estructuras económicas más diversificadas de estas regiones, aunque proveen cierta estabilidad, no han logrado generar suficientes empleos de calidad para la población joven. Por su parte, la Amazonía presenta la situación más crítica, con las tasas más bajas de empleo adecuado y una tendencia constantemente decreciente. Este contraste con su alta tasa de empleo general sugiere que, a pesar de la abundancia de oportunidades laborales en la región, estas son predominantemente de condiciones inadecuadas. La prevalencia de actividades extractivas y la informalidad laboral podrían explicar esta paradoja.

La tendencia general muestra una preocupante divergencia entre la cantidad y la calidad del empleo juvenil. Mientras las tasas de empleo general se mantienen relativamente altas, las condiciones laborales adecuadas son significativamente menos frecuentes. Este fenómeno plantea interrogantes sobre la efectividad de las políticas de empleo juvenil y sugiere la necesidad de intervenciones específicas orientadas a mejorar la calidad del empleo, particularmente en la región Amazónica, en donde la brecha entre cantidad y calidad de empleo es más pronunciada, y en las regiones Sierra y Costa, donde la recuperación pospandemia no ha logrado revertir la tendencia descendente de largo plazo.

El análisis de la tasa de empleo informal juvenil en Ecuador durante el periodo 2018-2023 revela patrones distintivos entre regiones, que complementan y ayudan a explicar las tendencias observadas en el empleo adecuado. Los datos de la Figura 4 muestran una clara estratificación regional con implicaciones significativas para la calidad del empleo juvenil en el país. Inicialmente, la región Amazónica exhibe los niveles más altos de informalidad, con una tendencia ascendente preocupante que va desde 65 % en 2018 hasta superar el 80 % en 2023. Este patrón es consistente con los bajos niveles de empleo adecuado previamente observados y puede atribuirse a la prevalencia de actividades económicas extractivas informales, la limitada presencia de instituciones reguladoras y la escasa diversificación económica en la región.

Figura 3.- Tasa de empleo juvenil adecuado en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023



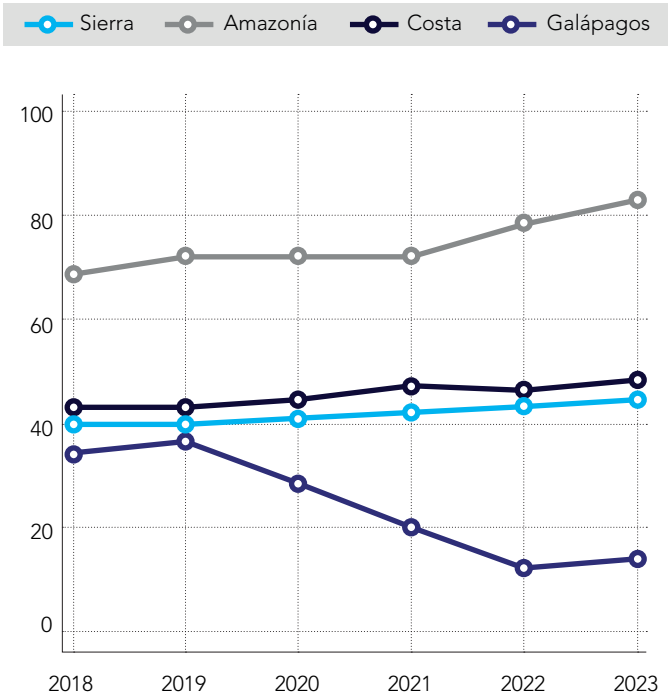
Elaborado por: Empleo Joven Ecuador, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] (2024).

Contrariamente, la región Costa mantiene una tasa de informalidad ligeramente superior a la Sierra, fluctúa entre 42 % y 45 %, con una tendencia gradualmente ascendente. Esta situación puede atribuirse a la significativa presencia del sector agrícola y pesquero, tradicionalmente caracterizados por relaciones laborales informales, además de la concentración de actividades comerciales en pequeña escala, particularmente en zonas urbanas como Guayaquil, Manta y Portoviejo. La Sierra, por su parte, exhibe tasas de informalidad que oscilan entre 40 % y 43 %, con una tendencia similar pero ligeramente más estable. Esta región presenta características distintivas que influyen en sus patrones de informalidad, tales como una mayor concentración de instituciones educativas y gubernamentales, especialmente en Quito, que favorecen el empleo formal. Además, existe una fuerte presencia del sector de servicios, más desarrollado y diversificado.

Por su parte, Galápagos presenta el panorama más optimista en términos de formalidad laboral, con una

marcada tendencia decreciente en la informalidad desde 35 % en 2018 hasta cerca del 15 % en 2023. Esta reducción significativa coincide con el incremento observado en el empleo adecuado y puede atribuirse a políticas específicas de formalización en el sector turístico, principal motor económico del archipiélago, así como a un mayor control y regulación laboral en una región geográficamente más acotada. Este panorama plantea importantes desafíos para la política pública, especialmente en términos de reducción de brechas regionales y mejora de la calidad del empleo juvenil. La situación es particularmente crítica en la Amazonía, donde la alta informalidad coincide con bajos niveles de empleo adecuado.

Figura 4.-Tasa de empleo juvenil informal en Ecuador por región durante el periodo 2018 – 2023

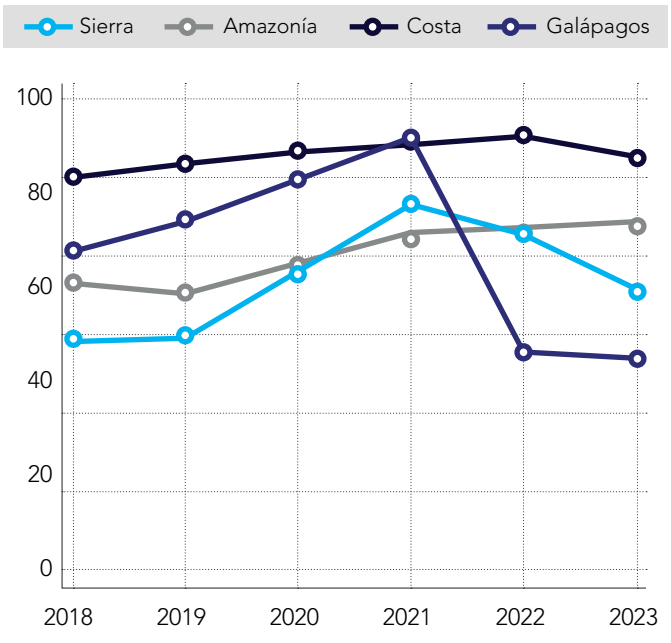


Elaborado por: Empleo Joven Ecuador, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] (2024).

El análisis de la tasa de subempleo juvenil en Ecuador durante el periodo 2018-2023 revela patrones diferenciados por región. La Figura 5 refleja que la región Costa exhibe consistentemente los niveles más altos de subempleo, oscilando entre 25 % y 28 %, con una tendencia ligeramente ascendente hasta 2022 y una leve disminución en 2023. Esta persistencia de alto subempleo puede atribuirse a varios factores estructurales, tales como la estacionalidad de los sectores clave como la agricultura y la pesca y la prevalencia de los empleos temporales en el sector servicios. Galápagos presenta la trayectoria más volátil, con un incremento significativo desde 20 % en 2018 hasta aproximadamente 28 % en 2021, seguido de una dramática reducción hasta cerca del 14 % en los años posteriores. Esta marcada fluctuación puede explicarse por una fuerte dependencia del sector turístico, la naturaleza estacional del empleo turístico y el tamaño relativamente pequeño del mercado laboral que puede exacerbar los cambios en las cifras.

Por su parte, la Sierra muestra una tendencia ascendente hasta 2021 (23 %) seguida de una disminución hacia 2023 (18 %). Este patrón podría responder a una mayor presencia de instituciones educativas que facilitan el empleo parcial, la concentración de empleos en el sector público, servicios profesionales y las dinámicas específicas del empleo urbano en ciudades principales. Por último, la Amazonía mantiene niveles relativamente estables de subempleo, que fluctúan entre el 20 % al 22 %, con ligeras variaciones durante el periodo. Esta estabilidad relativa podría explicarse por la predominancia de actividades extractivas que generan empleo indirecto, la limitada diversificación económica de la región, una alta prevalencia de economía informal que enmascara el subempleo real y la menor presión demográfica sobre el mercado laboral.

Figura 5.- Tasa de subempleo joven por región durante el periodo 2018 – 2023



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] (2024).

Las cifras de empleo adecuado, informalidad y subempleo reflejan un panorama complejo de la empleabilidad juvenil, por lo que resulta preciso comprender que un gran porcentaje de jóvenes mantiene un empleo de mala calidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece la noción de trabajo decente para hacer referencia a empleos con ingresos dignos que favorecen la protección social del trabajador y su familia, mejoran la calidad de vida y estimulan la incorporación en la actividad productiva (Lasso y Frasser, 2015). En Ecuador se ha tratado de promover políticas y programas de trabajo decente para los jóvenes. Uno de los más importantes es el proyecto Empleo Joven, que está dirigido a las empresas del sector privado con la finalidad de generar alianzas estratégicas y dinamizar el empleo de jóvenes entre 18 a 26 años sin experiencia laboral.

Según el Estudio de Empleabilidad Juvenil de la Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo (2021), el proyecto otorgaba incentivos a las empresas del sector privado que incorporaran en su nómina al grupo objetivo, tales como la devolución mensual del 50 % de un Salario Básico Unificado (SBU), la devolución mensual del 100 % del aporte patronal de un SBU vigente, la devolución del 100 % de las vacaciones correspondiente al SBU y la capacitación del personal contratado para fortalecer su desarrollo integral. Sin embargo, según cifras del documento mencionado, durante el 2020 se capacitaron a 1765 jóvenes, aunque únicamente lograron insertarse en el mercado laboral 515 jóvenes. Por último, de la Población Económicamente Activa (PEA) de entre 18 a 26 años, la cobertura de este proyecto fue de 0,03 % durante ese mismo año.

Estas cifras demuestran el grave panorama al que se enfrentan los jóvenes en Ecuador respecto al empleo. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2006), en América Latina y el Caribe existen factores que contribuyen al desempleo juvenil, tales como la concentración en este grupo etario de las personas que buscan trabajo por primera vez, la elevada rotación de los jóvenes entre el empleo y el desempleo y el tiempo de inactividad laboral; mientras que existen factores del entorno social y económico, tales como el empeoramiento de la dinámica de los mercados de trabajo que, a su vez, depende del contexto macroeconómico del país. No obstante, los jóvenes con menos nivel educativo enfrentan mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral, lo que los relega a trabajos de baja productividad.

Por ello, en la región se han impulsado diversas iniciativas con el objetivo de promover el primer empleo. A saber, según la OIT (2015), existen cuatro categorías amplias. Primero, los programas de capacitación e intermediación laboral, que consisten en la provisión de servicios de capacitación y la vinculación entre trabajador y empleador. Segundo, los contratos de formación o de aprendizaje, que incluyen los contratos para aprendices. Tercero, los regímenes especiales para jóvenes, tanto en salarios mínimos como en legislación de primer empleo. Finalmente, los subsidios a la contratación, incluyendo iniciativas que complementan los salarios o que establecen exoneraciones tributarias o a las aportaciones de seguridad social.

DISEÑO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

2. Diseño metodológico del estudio

El presente diagnóstico es un estudio descriptivo con un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos con métodos cualitativos. La decisión de adoptar este enfoque responde a la necesidad de obtener información precisa con respecto a las opiniones de los jóvenes, además de conocer la percepción de actores clave en el mercado laboral acerca de los desafíos que encuentran para los jóvenes al insertarse en él.

El diagnóstico responde las siguientes preguntas de investigación, presentando también las variables que permitirán abordarlas:

Tabla 1. Preguntas y variables de investigación

Pregunta de investigación	Variables de investigación
¿Cuáles son las **necesidades y motivaciones de los jóvenes** en su transición al mercado laboral en Ecuador?	Nivel de educación, intereses laborales; interés en el autoempleo; y recursos disponibles para la formación.
¿Qué **barreras enfrentan los jóvenes** en su integración al mercado laboral en Ecuador?	Acceso a oportunidades laborales; barreras para el empleo; y desafíos en la búsqueda de empleo.
¿Cómo perciben los actores clave del mercado laboral (sector privado, sector público y tercer sector) **las necesidades y desafíos de los jóvenes** en su inserción laboral en Ecuador, y qué estrategias proponen para abordarlos?	Percepciones sobre la orientación vocacional y profesional de jóvenes; percepciones sobre la educación y experiencias en empleabilidad; percepciones sobre las aspiraciones laborales de personas jóvenes; percepciones sobre los intereses de jóvenes y del sector laboral hacia el autoempleo.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

En cuanto a la metodología cuantitativa, se realizó una encuesta estructurada a nivel nacional dirigida a jóvenes para identificar sus necesidades y motivaciones, así como las barreras que se presentan relacionadas a la empleabilidad. A través de esta encuesta, se levantaron datos estadísticos e indicadores sobre el panorama actual de la empleabilidad de jóvenes en Ecuador.

Para complementar la información cuantitativa recopilada con jóvenes, se realizaron entrevistas a profundidad y grupos focales con jóvenes para profundizar en sus opiniones, experiencias y percepciones respecto a la situación actual del empleo juvenil.

En paralelo, se realizaron entrevistas a profundidad con actores clave del mercado laboral —específicamente, con representantes del sector público, privado y tercer sector—, para generar un diagnóstico objetivo sobre las necesidades, motivaciones y barreras que enfrentan los jóvenes en su inserción laboral, así como las estrategias que proponen para enfrentarlos.

Métodos para la recolección y análisis de datos cuantitativos

La encuesta fue diseñada en conjunto entre Empleo Joven y Children International y se digitalizó a través de la herramienta Google Forms. Fue estructurada por 50 preguntas, agrupadas en los siguientes componentes:

Tabla 2. Componentes de la encuesta aplicada a nivel nacional

Componentes de la encuesta aplicada
Información demográfica y socioeconómica
Educación y formación
Situación laboral actual
Percepción del mercado laboral
Barreras para la integración laboral
Intereses y aspiraciones
Medios de vida y autoempleo

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Cálculo y diseño de la muestra de estudio

Para garantizar que el estudio sea estadísticamente significativo, se calculó una muestra a partir de los datos actualmente vigentes en Ecuador. Según el Censo Ecuador realizado en 2022, de la población total en el país, la población joven es de 3 441 776 personas.

Para que el diagnóstico cuente con cobertura geográfica nacional, se realizó un muestreo estratificado por regiones (Tabla 3) —considerando las regiones Costa, Sierra, Amazonía e Insular—. El muestreo calculado corresponde a un nivel de confianza de 99,70 % (Anexo 1). Además, la metodología fue estadísticamente robusta con ajustes por población finita.

Tabla 3. Muestras estratificadas por regiones del Ecuador, calculadas para el estudio

Región	Tamaño de Muestra
Amazonía	18 encuestas
Costa	227 encuestas
Insular	1 encuesta
Sierra	765 encuestas
Total	1011 encuestas

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

La estratificación por regiones permitió obtener estimaciones independientes por cada región del Ecuador. En ese contexto, permitió mejorar la precisión global del estudio y posibilitó el análisis diferenciado por territorio. Por otra parte, se consideró un factor de ajuste del 10 % adicional en el tamaño muestral, por lo que se compensó posibles pérdidas de información y mantuvo la potencia estadística del diseño. La representatividad en la región Insular fue limitada debido al tamaño de muestra (n=1), mientras que existió una concentración mayor de la muestra en la región Sierra.

Métodos para la recolección y análisis de datos cualitativos

Para la selección de jóvenes que participaron de las entrevistas y grupos focales, se establecieron criterios de selección que permitieran abordar temas específicos sobre sus experiencias en el ámbito de la empleabilidad. En este sentido, se organizó a los participantes en dos grupos etarios: el primero incluyó a jóvenes de 18 a 21 años que han completado recientemente su bachillerato, mientras que el segundo se enfocó en jóvenes de 22 a 29 años que han terminado recientemente una formación superior técnica, tecnológica o universitaria.

Esta división respondió a las diferencias en experiencias educativas y laborales entre ambos grupos; el primero está en proceso de elegir una carrera universitaria para facilitar su futura inserción laboral, mientras que el segundo busca empleos alineados con la especialización obtenida en su formación profesional.

Además, se consideraron criterios adicionales de selección, como paridad de género y edad, diversidad étnica y regional, y representación de contextos urbano-rurales. Las entrevistas se realizaron de manera estructurada (Tabla 4). En los grupos focales (Tabla 4), se buscaron diversos puntos de vista que reflejaran las realidades individuales de cada joven.

Tabla 4. Componentes de entrevistas y grupos focales aplicados a jóvenes a nivel nacional

Instrumento	Componentes
Entrevistas	Necesidades
	Intereses
	Barreras y desafíos
Grupos Focales	Orientación vocacional
	Educación y experiencia
	Aspiraciones laborales
	Interés por autoempleo
	Estado y sociedad civil en la empleabilidad

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Para las entrevistas con actores clave, los criterios de selección variaron según el sector de origen de cada participante. En el caso del sector público, se realizaron entrevistas en función del nivel de jurisdicción, combinando niveles central y descentralizado. En el sector privado, se entrevistó a empresas con experiencia en programas enfocados en empleabilidad y

a funcionarios que lideraban el área de recursos humanos o técnicos de estos programas. Finalmente, en el tercer sector, se seleccionaron organizaciones con experiencia en programas de empleabilidad, entrevistando a personas en roles de liderazgo y/o técnicos de dichos programas.

Con estos actores clave, se aplicaron entrevistas directas mediante una guía estructurada (Tabla 5). Los componentes de la entrevista fueron las siguientes:

Tabla 5. Componentes de entrevistas aplicadas a actores clave del entorno laboral en Ecuador

Componente
Diagnóstico de la situación actual
Habilidades y formación requerida
Barreras y desafíos
Inclusión y diversidad
Políticas y programas de empleabilidad juvenil
Experiencias de contratación (sector privado)
Colaboración con diversos actores para promover la empleabilidad juvenil
Expectativas y propuestas de mejora

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Consideraciones éticas para el estudio

Se consideraron varios aspectos éticos durante la planificación e implementación del estudio. Entre las acciones realizadas, se mencionan las siguientes:

- Se informó a cada persona y a cada organización participante del estudio acerca del propósito, fines y métodos de recolección de datos de la investigación; y con ello, se solicitó un consentimiento informado y voluntario para participar del proceso.
- Para garantizar la protección de los datos de los jóvenes y de las organizaciones participantes, las transcripciones de entrevistas y grupos focales fueron codificadas, garantizando su anonimato.
- La participación de jóvenes y de organizaciones en todo el proceso de investigación no implicó ningún tipo de costos ni de cobros por ningún concepto. Sus participaciones fueron totalmente voluntarias.
- Con el fin de promover un enfoque inclusivo en la investigación, se consideraron varios aspectos interseccionales en el diseño y cálculo de la muestra, y en la selección de jóvenes a participar en las entrevistas y en los grupos focales. Entre las perspectivas consideradas, destacan: paridad de género y rango etario, situación socioeconómica y zona geográfica en la que residen (urbano/rural).
- Los datos recolectados se utilizaron únicamente con fines de investigación. Se conservarán por un máximo de dos años consecutivos, y luego de este periodo de tiempo, serán eliminados.

HALLAZGOS DEL ESTUDIO

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

3. Hallazgos del estudio

3.1 Hallazgos generales del estudio

En relación con la encuesta, se obtuvo un total de 1011 respuestas que incluyeron la siguiente información general. El 37,8 % de la población encuestada fueron jóvenes de entre 21 y 24 años; el 33,2 % tenía entre 25 y 29 años; y, finalmente, el 29 % fueron jóvenes de entre 18 y 20 años. En cuanto al género, los resultados fueron bastante destacados: el 66,6 % de los encuestados se identificaron como femenino, el 32,5 % como masculino, el 0,5 % como no binario, el 0,3 % como otro género y, finalmente, el 0,1 % prefirió no especificarlo.

Con respecto al nivel educativo alcanzado por los encuestados, la mayoría, el 46,6 %, mencionó haber alcanzado la educación de tercer nivel (superior), seguido por el 39,5 % con educación secundaria. El 9,6 % alcanzó un nivel de educación técnica o tecnológica, el 3,8 % contó con un posgrado, el 0,3 % no recibió educación formal y, por último, el 0,2 % alcanzó la educación primaria.

Una de las variables importantes a incluir en la encuesta fue la de los ingresos mensuales aproximados de los jóvenes (Tabla 6), ya que proporciona información clave sobre su situación económica y puede ayudar a identificar vínculos con la empleabilidad y el acceso a oportunidades laborales.

Tabla 6. Ingresos mensuales aproximados de las personas encuestadas

Ingresos mensuales aproximados (USD)	% de Casos
Ningún ingreso	51,1
Menos de 450	34,5
450 a 899	12,4
900 a 1349	1,2
1350 a 1799	0,4
1800 a 2249	0,3
Más de 2250	0,1

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

El 51,1 % de los encuestados indicó no tener ningún ingreso, lo cual se relaciona con el alto nivel de dependencia económica en este grupo. De hecho, el 59,8 % señaló que depende económicamente de sus padres; además, el 80,1 % reportó estar desempleado. Estos datos reflejan una posible alta tasa de inactividad laboral y dependencia económica entre los jóvenes encuestados.

Por otro lado, el 34,5 % de los encuestados reportó ingresos de menos de USD 450 al mes, siendo este el segundo grupo más numeroso de aquellos que cuentan con ingresos. Esto indica que una proporción considerable de la población encuestada tiene empleos de baja remuneración o ingresos limitados, posiblemente en empleos informales o a tiempo parcial.

En cuanto a los ingresos medios-bajos, el 12,4 % de los encuestados reportó ingresos en el rango de USD 450 a USD 899 (Tabla 6). Este grupo puede estar compuesto por personas en trabajos formales de nivel básico o empleos a tiempo parcial, pero aún representa una proporción minoritaria dentro de la muestra total.

Solo el 1,2 % de los encuestados declaró ingresos en el rango de USD 900 a USD 1349, y un reducido 0,4 % se encuentra en el rango de USD 1350 a USD 1799. Estos ingresos medios son poco frecuentes entre la población encuestada, lo que sugiere que acceder a salarios de nivel medio no es común en este grupo.

Finalmente, los ingresos altos son muy excepcionales: el 0,3 % de los encuestados reportó ingresos entre USD 1800 y USD 2249, y apenas el 0,1 % indicó ingresos superiores a USD 2250. Esto podría señalar limitaciones en el acceso a empleos de alta remuneración entre los jóvenes encuestados.

Para conocer el ingreso mensual promedio de los jóvenes ecuatorianos, independientemente de su ocupación actual, se realizó un cálculo que arrojó un promedio general de USD 189,6. Este monto varía según la región: en la Sierra, el ingreso mensual promedio es de USD 195,9; en la Costa es de USD 174,4; en la Amazonía, de USD 125; y en la región Insular

se alcanza un promedio de USD 225. Es importante destacar que el ingreso promedio en la región Insular es superior debido a los mayores costos de vida en esta zona, especialmente en áreas como turismo, transporte y bienes básicos, lo que motiva una remuneración más alta en comparación con otras regiones del país.

El panorama varía según la ocupación actual de los jóvenes y sus ingresos mensuales promedio. En un análisis más detallado en función de la ocupación de cada grupo (Tabla 7), los empleados bajo relación de dependencia tienen el ingreso mensual promedio más alto, con USD 601,4. Esto refleja la estabilidad que generalmente ofrecen estos trabajos, con salarios fijos y beneficios adicionales, lo que hace que esta ocupación sea la mejor remunerada en comparación con otras.

Los empleados bajo honorarios profesionales tienen un ingreso promedio de USD 584,7, ligeramente inferior al de los empleados bajo relación de dependencia (Tabla 7). Los ingresos de esta categoría pueden variar, pero generalmente, las personas en esta situación tienen una remuneración razonable, especialmente si cuentan con experiencia y especialización.

El autoempleo presenta un ingreso promedio de USD 475,7. Aunque los ingresos de los autoempleados pueden ser muy variables dependiendo del sector y el éxito de sus negocios, por lo general tienden a ganar menos que los empleados bajo relación de dependencia y honorarios profesionales, ya que dependen de la rentabilidad de su actividad.

Las personas que están en prácticas o pasantías tienen un ingreso promedio de USD 369,5, lo que refleja la naturaleza de estas ocupaciones. Las pasantías suelen ser menos remuneradas o incluso no remuneradas, ya que están orientadas principalmente al aprendizaje y la adquisición de experiencia.

El desempleo es una de las categorías con el ingreso más bajo, con un promedio de USD 163,3. Este dato es coherente con la falta de empleo formal, ya que las personas desempleadas no cuentan con un salario fijo o regular y a menudo dependen de trabajos informales o ayudas económicas de terceros, lo que resulta en un nivel de ingresos bajo.

Tabla 7. Ingresos mensuales aproximados promedio por ocupación actual

Ocupación actual	Ingresos mensuales aproximados promedio (USD)
Empleado bajo relación de dependencia	601,4
Empleado bajo honorarios profesionales	584,7
Autoempleo	475,7
Empleado en prácticas o pasantías	369,5
Desempleado	163,3
Estudiante a tiempo completo	159,7
Voluntariado	123,7

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Los estudiantes a tiempo completo tienen un ingreso promedio de USD 159,7, que es bajo debido a las limitaciones de tiempo para trabajar. Muchos estudiantes dependen de sus padres o realizan trabajos a medio tiempo. Finalmente, los voluntarios tienen el ingreso más bajo, con un promedio de USD 123,7. Esto es esperable, ya que el voluntariado generalmente no es remunerado o se paga mínimamente. Las personas que realizan trabajos voluntarios suelen hacerlo por vocación o para adquirir experiencia, sin esperar recibir una compensación significativa.

En resumen, los ingresos varían considerablemente según la ocupación, siendo los empleados bajo relación de dependencia y honorarios profesionales quienes ocupan los primeros puestos en términos de ingresos mensuales. Por otro lado, las ocupaciones asociadas con el aprendizaje, el desempleo, el voluntariado y los estudios a tiempo completo presentan ingresos bajos.

Estas diferencias reflejan no solo las expectativas salariales, sino también las estructuras laborales y las oportunidades de crecimiento profesional en cada campo.

A continuación, se presenta un análisis detallado de la situación laboral de los jóvenes encuestados, tanto empleados como desempleados. Cabe destacar que solo el 19,9 % de los encuestados indicó estar actualmente empleado, mientras que el 80,1 % reportó no tener empleo.

Situación de los jóvenes empleados

De aquellos que sí tienen empleo, el 39 % de los jóvenes reporta haber tardado en promedio unos 8 meses en encontrar trabajo después de graduarse del tercer nivel, lo que indica que, aunque logran encontrar empleo, el proceso es relativamente largo. Es relevante destacar que una proporción considerable de los jóvenes empleados (42 %) no ha completado aún su formación de tercer nivel y un 19 % ya tenía empleo antes de graduarse. Estos resultados reflejan tanto las barreras para acceder a un empleo tras la graduación como la importancia de contar con experiencia previa o formación incompleta para insertarse más rápidamente en el mercado laboral.

Asimismo, se indagó sobre la relación entre los empleos actuales de los jóvenes y sus áreas de formación profesional, en el caso de aquellos que ya se han graduado del tercer nivel. Los resultados muestran que, a medida que aumenta el tiempo que los jóvenes tardan en conseguir un empleo después de graduarse, disminuye la relación entre el puesto obtenido y su carrera profesional. Este hallazgo sugiere que aquellos que tardan más tiempo en incorporarse al mercado laboral tienen menos probabilidades de encontrar empleos directamente vinculados a su formación académica.

Por otro lado, se consultó sobre las condiciones laborales de los jóvenes empleados. Al preguntar sobre el nivel de satisfacción con su empleo actual, los resultados muestran que, en promedio, los jóvenes se sienten moderadamente satisfechos. Sin embargo, cuando se exploran aspectos específicos de sus empleos, el panorama cambia. El 66 % de los jóvenes empleados no recibe beneficios adicionales a los requeridos por la ley, el 56 % señala que su empleo actual carece de estabilidad laboral, y el 57 % menciona que no tiene oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en su empleo actual.

Situación de los jóvenes desempleados

Se exploraron dos variables clave en relación con los jóvenes que se encuentran sin empleo: el tiempo de búsqueda de trabajo y la intención de migrar debido a esta situación. En primer lugar, se analizó el tiempo que los jóvenes han dedicado a la búsqueda de empleo.

La mayoría de los jóvenes desempleados (27,4 %) han estado buscando trabajo entre 1 y 5 meses. Este grupo es seguido de cerca por aquellos que han estado buscando empleo entre 6 meses y 1 año (26,7 %). También se observa un número considerable de jóvenes que han estado buscando trabajo durante más de 2 años (17,7 %), lo que refleja una prolongada situación de desempleo. El 15 % de jóvenes ha estado en la búsqueda por entre 1 y 2 años. Además, el 12,3 % mencionó que no está buscando empleo actualmente, lo que podría indicar una falta de motivación u oportunidades para continuar con la búsqueda. Por último, un grupo pequeño de jóvenes (9,4 %) ha estado buscando empleo por menos de 1 mes.

En cuanto al cálculo del promedio de tiempo de búsqueda, este es aproximadamente de 9 meses, lo que resalta la situación de desempleo prolongado entre los jóvenes encuestados.

La situación es aún más preocupante cuando se introduce la variable de migración en el análisis del desempleo juvenil. El 79,3 % de los jóvenes desempleados ha considerado emigrar a otro país debido a la falta de oportunidades laborales. Este porcentaje muestra una relación directa con el tiempo que los jóvenes llevan buscando empleo: a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de trabajo, también lo hace el porcentaje de jóvenes que consideran la migración como una opción viable. Esta tendencia refleja la creciente búsqueda de mejores oportunidades fuera del país, lo que resalta la gravedad de la situación laboral actual para los jóvenes.

3.2 Necesidades e intereses en empleabilidad de los jóvenes en Ecuador

En la siguiente sección se detallarán las necesidades e intereses que los jóvenes han manifestado en relación con la empleabilidad. Estos resultados se han desglosado por diversas variables que permitieron un análisis más profundo de estas temáticas. Además, se utiliza la información recopilada a través de instrumentos cualitativos para contrastar y enriquecer los hallazgos.

Niveles de educación juvenil y su influencia en la empleabilidad

Se consideró relevante analizar cómo el nivel educativo y el tipo de financiamiento de los estudios influyen en la empleabilidad de los jóvenes. Los resultados muestran que, en general, a medida que el nivel educativo de los jóvenes aumenta, también lo hace el porcentaje de aquellos que logran obtener empleo. Sin embargo, al incluir la variable de ingresos mensuales aproximados promedio, se observa que, aunque el porcentaje de jóvenes empleados con mayor nivel educativo es más alto, no se traduce necesariamente en un rango salarial superior al salario básico unificado de Ecuador, que en 2024 es de USD 460 mensuales. Este hallazgo sugiere que, aunque la educación puede facilitar el acceso a empleo, los jóvenes no siempre logran obtener un salario acorde con su nivel educativo, lo que refleja una brecha en las oportunidades salariales en relación con la formación académica alcanzada.

A continuación, se presentan los resultados específicos para cada nivel educativo (Tabla 8), mostrando tanto la tasa de empleo como los ingresos mensuales aproximados promedio correspondientes:

Tabla 8. Porcentaje de jóvenes empleados e ingresos mensuales aproximados promedio en función de su nivel de educación máximo alcanzado

Nivel de Educación máximo alcanzado	% de jóvenes empleados	Ingresos mensuales aproximados promedio (USD)
Posgrado	28,9	438,16
Educación de Tercer Nivel	24	292,3
Educación Técnica o Tecnológica	23,7	222,05
Educación Secundaria	13,5	179,9
Educación Primaria	0	130
No han recibido educación formal	0	0

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Por otro lado, también el porcentaje de jóvenes empleados y desempleados varía en función del tipo de financiamiento de sus estudios. El análisis de la relación entre el tipo de financiamiento educativo y la empleabilidad de los jóvenes muestra que los que reciben financiamiento privado tienen la tasa más alta de empleabilidad, con un 34,2 % de los jóvenes empleados. Sin embargo, el 65,8 % aún está desempleado, lo que indica que, aunque el financiamiento privado puede brindar ciertas ventajas, no garantiza el acceso al empleo. En el caso del financiamiento mixto, solo el 16,7 % de los jóvenes están empleados, y un 83,3 % se encuentra desempleado, lo que sugiere que las combinaciones de recursos públicos y privados no necesariamente facilitan una inserción laboral exitosa. Por último, los jóvenes con financiamiento público presentan la tasa más baja de empleo, con solo un 15,8 % trabajando, mientras que un 84,2 % está desempleado. Esto refleja que, a pesar de la mayor accesibilidad de la educación pública, los jóvenes podrían enfrentar mayores obstáculos en la búsqueda de empleo.

A continuación, se muestra una tabla resumen (Tabla 9) con los resultados del análisis sobre el tipo de financiamiento educativo y su relación con la empleabilidad de los jóvenes:

Tabla 9. Porcentaje de jóvenes empleados y desempleados en función de tipo de financiamiento educativo

Tipo de financiamiento	% de jóvenes empleados	% de jóvenes desempleados
Privada	34,2	65,8
Mixta	16,7	83,3
Pública	15,8	84,2

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Intereses laborales

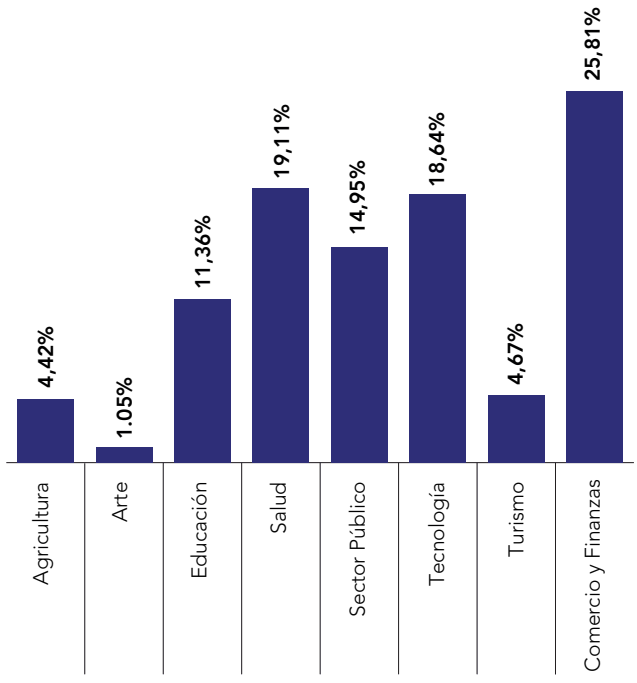
El siguiente apartado explica los intereses de los jóvenes en relación con la empleabilidad. Se han formulado preguntas específicas a los jóvenes sobre diversos temas, como los sectores laborales que les interesan, los tipos de entidades donde preferirían trabajar, las áreas en las que desean desarrollarse, sus motivaciones para buscar empleo y los factores que valoran más en los

trabajos. Este análisis arrojó una visión más clara de las expectativas y preferencias de los jóvenes, lo cual es crucial para diseñar estrategias que mejoren su integración al mercado laboral.

En primer lugar, tanto los instrumentos cuantitativos como cualitativos aplicados identificaron los sectores que, según los jóvenes, ofrecen mejores oportunidades laborales. A través de este enfoque, se buscó obtener una comprensión más profunda de las preferencias de los jóvenes en cuanto a los sectores en los que desean desarrollarse profesionalmente.

En la encuesta, los tres sectores principales que los jóvenes identificaron como los que consideran con mejores oportunidades laborales son: el sector de comercio y finanzas, con un 25,81 % de menciones; seguido del sector de salud, con un 19,11 %; y el sector de Tecnología, con un 18,64 % (Figura 6). Por otro lado, los sectores menos seleccionados por los jóvenes en términos de oportunidades laborales fueron turismo, con un 4,67 %; agricultura, con un 4,42 %; y arte, con un 1,05 %. Esto sugiere una tendencia entre los jóvenes hacia sectores que asocian con estabilidad económica y desarrollo profesional, en contraste con sectores percibidos como menos rentables o con menor demanda de empleo.

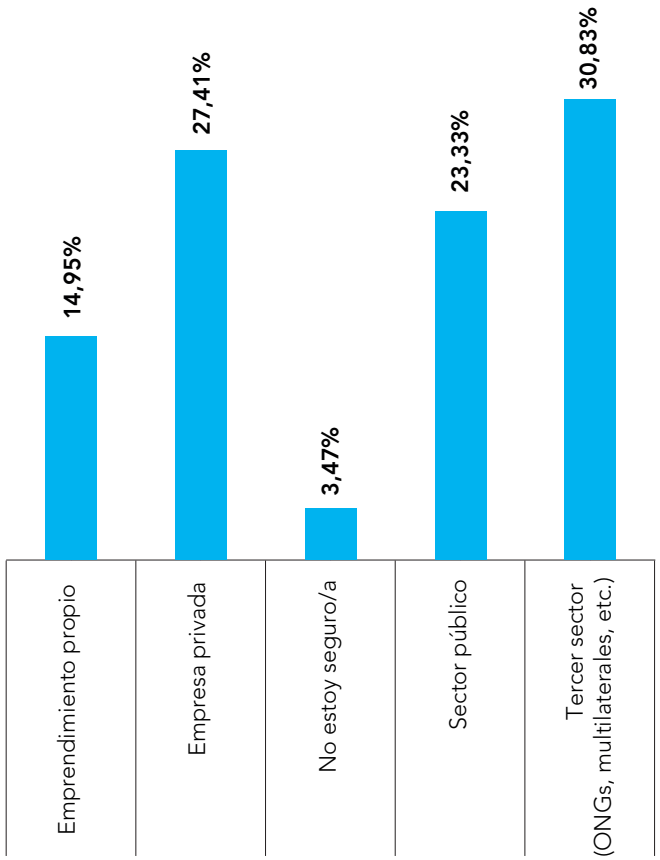
Figura 6.- Sectores que los jóvenes consideran que ofrecen mejores oportunidades laborales



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Por otro lado, también se indagó sobre el tipo de entidad en la que los jóvenes preferirían trabajar. Los resultados de la encuesta reflejaron una clara inclinación hacia el tercer sector, con un 30,83 % de los jóvenes (Figura 7). Le siguen las empresas privadas, seleccionadas por el 27,41 %, y el sector público, con un 23,33 %. En menor proporción, el 14,95 % de los jóvenes expresaron interés en emprender un negocio propio, mientras que el 3,47 % indicó no estar seguro sobre sus preferencias. Estos resultados resaltan un interés significativo en trabajar en áreas con un enfoque social, aunque también existe una tendencia relevante hacia el ámbito privado.

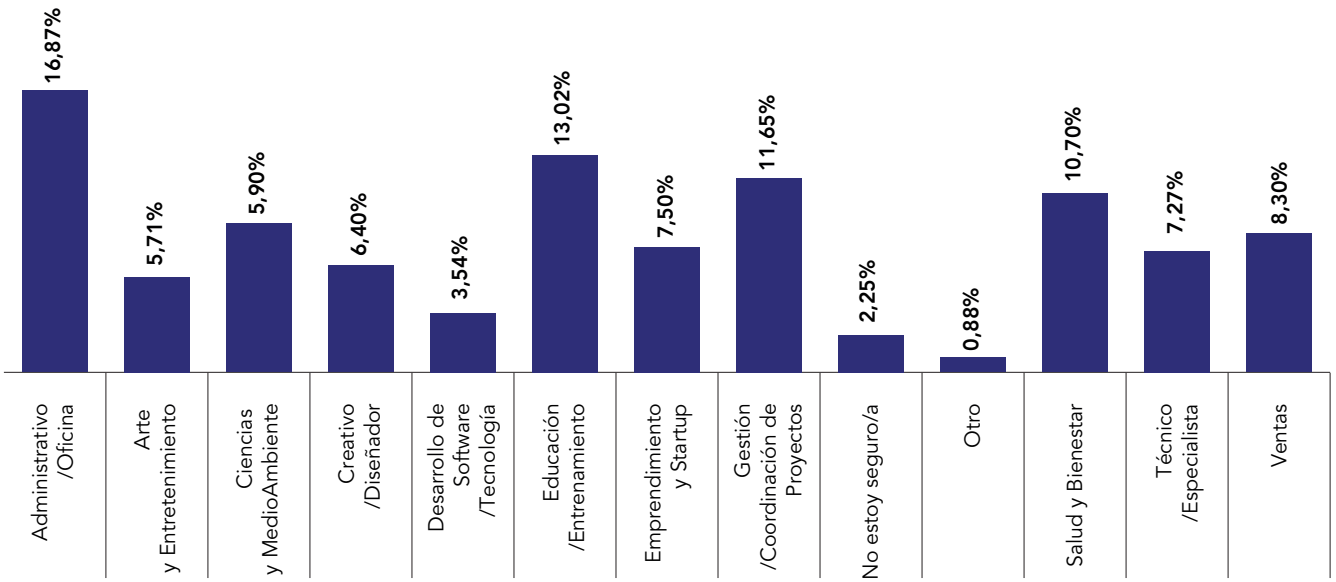
Figura 7.- Tipo de entidad en el que les gustaría trabajar a los jóvenes



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

De manera similar, se buscó profundizar en las áreas específicas de interés laboral de los jóvenes (Figura 8). Los resultados de la encuesta revelaron que la mayoría de los encuestados expresó interés en trabajar en áreas como administrativo/oficina (16,87 %), seguida de educación/entrenamiento (13,02 %) y gestión/coordinación de proyectos (11,65 %).

Figura 8. Áreas en las que les gustaría trabajar a los jóvenes



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Para este diagnóstico, era importante comprender las motivaciones que impulsan a los jóvenes a buscar empleo. Al explorar las tres motivaciones principales seleccionadas en la encuesta (Figura 9), la más frecuente fue el deseo de alcanzar metas personales o profesionales (21,30 %), superó a la expectativa de que la razón principal sería la necesidad de dinero, que quedó en segundo lugar, con un 15,75 %.

Al indagar de forma cualitativa las motivaciones de los jóvenes relacionadas a las metas personales o profesionales, destacaron las respuestas relacionadas con su deseo de independencia y autonomía, así como de construir una estabilidad personal y laboral. Se identificó que, en varias intervenciones, se menciona un interés en tener empleos en áreas relacionadas al sector social o en proyectos que generen impactos positivos en las comunidades. Algunas citas de las intervenciones relacionadas con este punto son las siguientes

> *Lo que más me motivaría es llegar a tener mi propia casa, supongo, con una estabilidad económica". **Mujer, 22, Pichincha.***

> *Me gustaría trabajar en organizaciones que se dediquen o que trabajen con los niños. Eso sí me llama mucho la atención. Y también me interesaría seguir haciendo voluntariados con los niños". **Mujer, 20, Pichincha.***

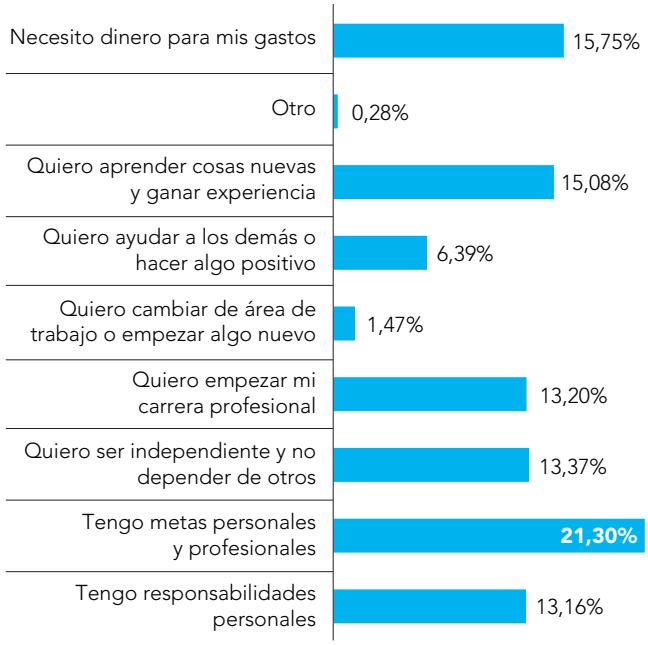
> *En mi futuro inmediato, sí me veo preparándome bastante también para la gestión de proyectos y poder como combinarla con otras habilidades. De pronto con la diplomacia, o con mi carrera de derecho. Y con eso tratar de estructurar planes o proyectos que puedan incidir o tengan impacto social". **Mujer otavaleña, 22, Imbabura.***

> *Me he puesto como meta vivir mi vejez de una forma tranquila. De ahí, a corto plazo, sacar mi maestría y optar por un campo laboral que sea comunitario, en el que yo pueda ayudar a las demás personas". **Hombre, 29, Chimborazo.***

> *Para mí es importante el impacto social, ya que mientras más va transcurriendo el tiempo, hay personas en la población que prácticamente necesitan (más cuidados). Por ejemplo, los de la tercera edad como son los abuelitos, … con carreras como la enfermería (podemos darles) nuestra ayuda, cuidados, atención. A veces la familia lo que hace es recoger y mandarlos a un centro o fundación, y a veces se olvidan (de ellos). Entonces eso es lo que me motiva a mí". **Mujer, 29, Pichincha.***

La tercera motivación fue el deseo de aprender cosas nuevas y adquirir experiencia (15,08 %). Estos resultados son reveladores, ya que muestran que, para los jóvenes, el crecimiento personal y profesional tiene tanto o más peso que los factores económicos al momento de elegir un empleo.

Figura 9.- Motivaciones de los jóvenes al buscar empleo



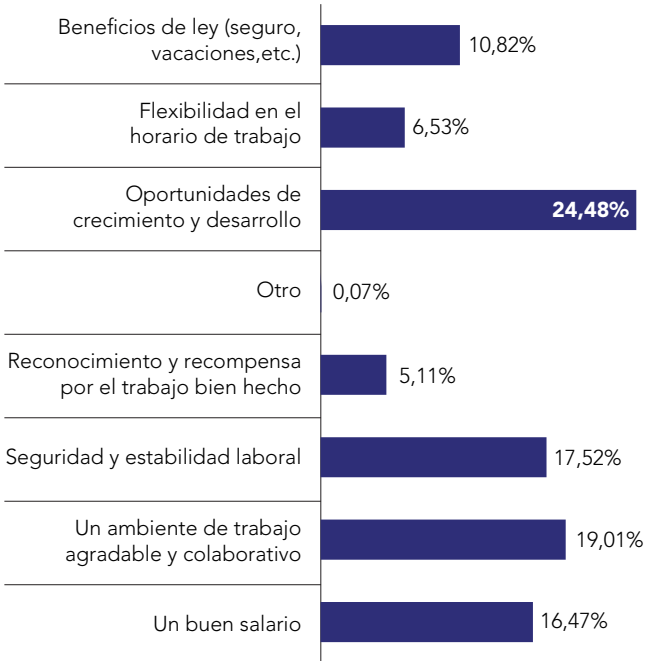
Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Entre las intervenciones verbales de los jóvenes, se identifica un interesante deseo de involucrarse en el mundo laboral para adquirir destrezas y ganar experiencia, incluso mostrando la predisposición para realizar varias actividades laborales a lo largo de su jornada, combinando empleos de tiempo completo con actividades adicionales de voluntariado o ejercicio profesional fuera de su jornada laboral, tal como el siguiente testimonio:

> *Con respecto a un trabajo ideal, me gusta mucho enseñar. Pero en mi mente está el hecho (del tiempo). Por ejemplo, yo trabajo hasta las tres. (Entonces) de cuatro a ocho, podría hacer algo (aparte) de mi carrera. Es que no me quedo quieta, entonces quisiera (hacer) las dos cosas. En ese aspecto soy bastante ambiciosa".* ***Mujer, 23, Guayas.***

Asimismo, se consultó a los jóvenes sobre los aspectos que más valoran en un empleo. Las respuestas coinciden con sus principales motivaciones al buscar trabajo (Figura 10). La mayoría destacó la importancia de contar con oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional (24,48 %), lo que refleja su enfoque en el progreso personal y profesional. En segundo lugar, un ambiente de trabajo agradable y colaborativo fue valorado por un 19,01 %, que evidencia el interés en un entorno laboral positivo. Finalmente, la seguridad y estabilidad laboral se posicionaron en tercer lugar con un 17,52 %, lo que muestra el deseo de contar con empleos que ofrezcan estabilidad a largo plazo.

Figura 10. Aspectos más valorados por los jóvenes en un empleo



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Interés en autoempleo

El autoempleo se define como la práctica de iniciar y administrar un negocio propio, donde el individuo asume las responsabilidades de ser su propio empleador y genera ingresos a través de actividades productivas o comerciales. En este modelo, las personas no dependen de un empleador, sino que crean sus propias oportunidades de trabajo. Este concepto involucra tanto a los trabajadores autónomos como a aquellos que emprenden negocios pequeños o grandes (Sánchez, 2018).

En cuanto al interés de los jóvenes por el autoempleo, los resultados de la encuesta revelan que una pequeña proporción de ellos (17,3 %) ya ha iniciado un emprendimiento, mientras que el 82,7 % restante no ha dado este paso (Figura 11). Entre los que ya tienen un emprendimiento, los tipos más comunes son: tienda o comercio minorista, negocio en línea (e-commerce) y negocios relacionados con la moda o belleza.

Por otro lado, del grupo que no ha iniciado un emprendimiento, un 70,9 % mostró interés en comenzar uno.

En este caso, los tipos de emprendimiento que más les atraen incluyen: restaurante o cafetería, tienda o comercio minorista y negocio en línea (e-commerce).

Estos datos sugieren un notable interés por el emprendimiento, especialmente en sectores relacionados con el comercio, la tecnología y la moda, áreas que parecen ser vistas como oportunidades viables para los jóvenes. Entre los aspectos como positivos para el emprendimiento juvenil, destacan la libertad de toma de decisiones, y el uso actual de internet para aprender temas o habilidades que su idea de negocio requiera, así como el uso de la inteligencia artificial para optimizar y gestionar eficientemente ciertos procesos.

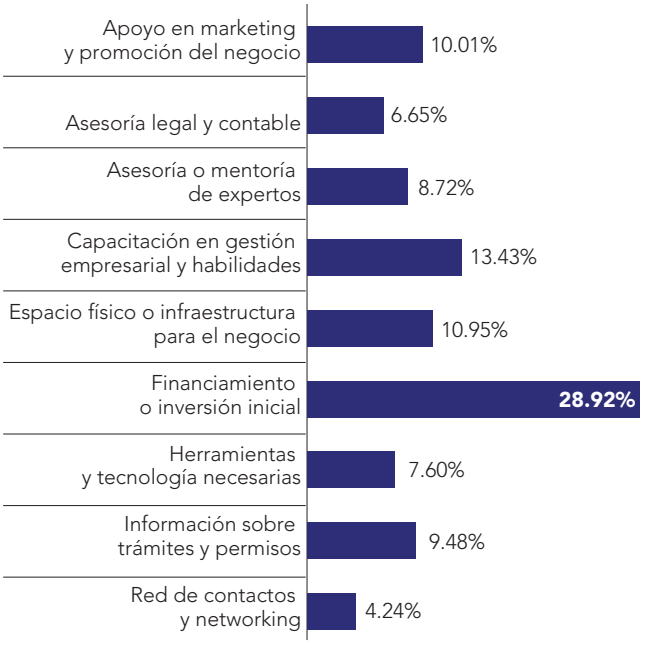
> *De mi parte, yo tengo mi propio local y soy manicurista. Entonces sí es como ser tu propio jefe. Tienes que poner un poquito más de esfuerzo tú mismo". **Mujer, 23, Quito.***

> *Yo creería que una de las ventajas es el acceso a internet. Entonces, una ventaja es que tú puedes hacer clic, y ya puedes obtener habilidades de manejo de cualquier cosa, técnicas, tips. Entonces (su uso) sería una ventaja para poder seguir creciendo si quieres". **Hombre, 20, Quito.***

> *Otra ventaja también podría ser la inteligencia artificial. (Así) como tiene amenazas, (…) también se puede utilizar muy bien la inteligencia artificial en los temas de los chats. Ahorita están un poquito intensificados. (Con) un chatbot en WhatsApp, que prácticamente desde que tú le escribes, te lo contesta él. Entonces un poquito más accesible". **Hombre, 23, Pichincha.***

En cuanto a los recursos o apoyos que los jóvenes consideran necesarios para iniciar un negocio o emprendimiento, los resultados de la encuesta indican que el principal recurso percibido es el financiamiento o inversión inicial, con un 28,92 % de menciones. A continuación, los jóvenes mencionaron la capacitación en gestión empresarial y habilidades como un recurso clave (13,43 %), seguido por la necesidad de un espacio físico o infraestructura para el negocio (10,95 %). Además, el 9,48 % de los encuestados destacó la importancia de contar con información sobre trámites y permisos, lo cual también fue un punto recurrente en las entrevistas y grupos focales realizados con los jóvenes.

Figura 11. Recursos o apoyos necesarios para iniciar un negocio o emprendimiento



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Otros actores del sector público y de la sociedad civil concuerdan en que, además del apoyo económico con capital semilla, los jóvenes emprendedores necesitan apoyo en el desarrollo de sus capacidades y en el acompañamiento para analizar objetivamente su estrategia y su modelo de negocio.

> *Y, sin duda, ahí es clave (…) que tengan un perfil de habilidades, de especialidades ya concretado. Es decir, que no se lance alguien a hacer un emprendimiento sin conocer al menos las bases o lo esencial para, justamente, llevar a cabo este emprendimiento en la rama específica que haya escogido". **Funcionario del Ministerio del Trabajo, Pichincha.***

Este análisis refleja la importancia de un apoyo integral que combine recursos financieros, formación en gestión y aspectos logísticos, como el acceso a un espacio físico y conocimiento sobre los procedimientos legales y administrativos necesarios para emprender.

En relación con las barreras que enfrentaron los jóvenes al iniciar un emprendimiento (Figura 12), los resultados de la encuesta revelan que el principal obstáculo identificado por los jóvenes fue la dificultad para conseguir

dinero para comenzar el negocio, con un 29,62 %. Esto coincide con la importancia del financiamiento que los jóvenes consideran como un recurso clave para emprender, como se vio anteriormente. Además, el 19,91 % de los jóvenes destacó la alta competencia en el mercado como un desafío significativo, y el 18,96 % señaló la falta de conocimientos sobre cómo gestionar el negocio como otro impedimento importante para el éxito de su emprendimiento. Estos resultados reflejan que, aunque los jóvenes tienen interés en emprender, se enfrentan a barreras financieras, educativas y de mercado que limitan su capacidad para iniciar o mantener un negocio.

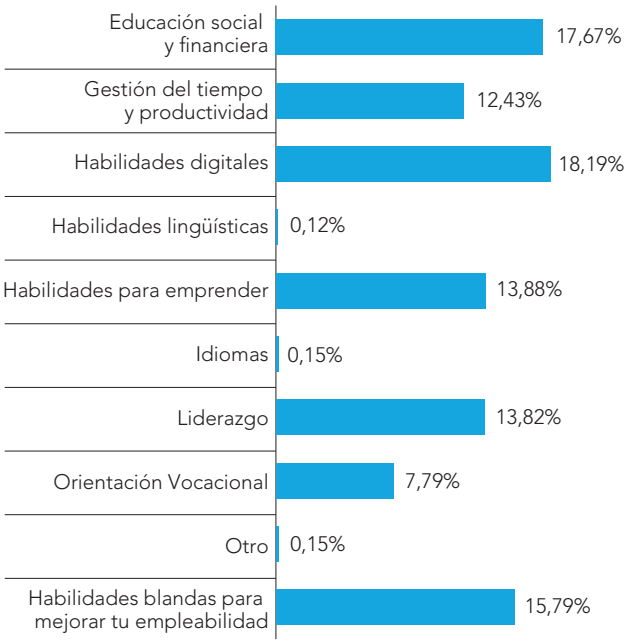
Figura 12. Barreras al iniciar un emprendimiento o negocio

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Recursos disponibles para la formación

En el siguiente apartado se identificaron las necesidades de formación que los jóvenes consideran esenciales para aumentar sus probabilidades de obtener un empleo (Figura 13). En primer lugar, se indagó sobre el tipo de formación que consideran más beneficiosa para mejorar su empleabilidad. Los tres aspectos más destacados fueron: el 18,19 % de los jóvenes mencionó que las habilidades digitales son cruciales para mejorar su empleabilidad; el 17,67 % destacó la educación social y financiera; y el 15,79 % indicó que las habilidades blandas son fundamentales para mejorar sus oportunidades laborales.

Figura 13. Tipo de formación para mejorar sus procesos de empleabilidad



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

En este aspecto, muchos jóvenes expresaron su interés en desarrollar habilidades digitales –especialmente en programas de ofimática y el uso de inteligencia artificial– así como en habilidades blandas e interpersonales. Identificaron una preocupación de capacitarse en espacios adicionales a la educación recibida a nivel formal y desean buscar espacios externos de formación continua, como cursos extracurriculares presenciales o en línea o programas de fortalecimiento de capacidades.

> *"En esta generación que ya estamos, sí deberíamos educarnos más en lectura, oratoria, también. Eso lo digo de mi parte, porque yo realmente también necesito todo eso. También deberían seguir cursos de capacitación, si en caso pudieran o tuvieran una oportunidad, si alguna organización o fundación se les ofreciera".* ***Mujer, 29, Pichincha.***

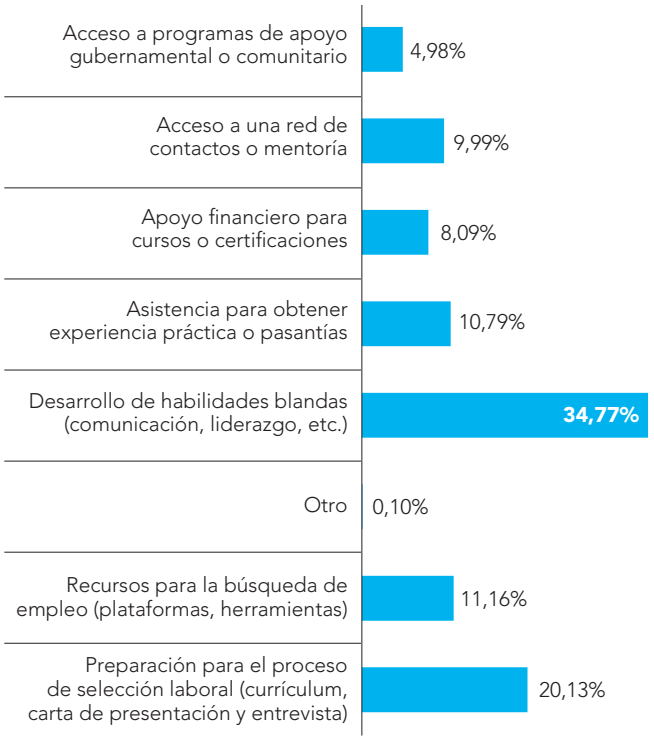
> *"Veo una responsabilidad en prepararse también, no solo con el colegio, sino también con cursos externos. Porque si buscamos, sí hay cursos gratuitos y también hay facilidades, porque con el internet nosotros encontramos todo. Entonces sería una responsabilidad de poder tener un conocimiento extra de lo que sea".* ***Mujer, 22, Guayas.***

No solamente los jóvenes son conscientes de estas necesidades formativas, sino también los empleadores públicos y privados y las organizaciones de la sociedad civil. Por ello, varios actores hicieron alusión a la importancia de la autoformación y de ser autodidactas, para que los jóvenes adquireran las habilidades que les permitan contar con perfiles más sólidos y con más oportunidades de acceso al mercado laboral.

> *¿Cuál es un poco la problemática que se ha visto? Es que hay gente que no cuenta con la formación indicada para, en este caso, ser tomado en cuenta para alguna oportunidad laboral. Que no implica que necesariamente hayas terminado la universidad, sino que al menos hayas hecho un curso, algún tipo de taller, algo que pueda ayudarte a conseguir esa oportunidad laboral".* ***Funcionario del Municipio de Guayaquil.***

Por otro lado, en la encuesta, los tres principales apoyos que los jóvenes señalaron como necesarios para mejorar sus oportunidades laborales fueron los siguientes: en primer lugar, el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y el liderazgo, que fue la opción seleccionada por el 34,77 % de los encuestados (Figura 14).

Figura 14. Tipo de apoyo que necesitarían para mejorar sus oportunidades laborales



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Aunque las habilidades y competencias técnicas son fundamentales para desempeñar una tarea, no se debe descuidar la importancia de adquirir habilidades socioemocionales, también llamadas 'blandas'. Varios actores del sector privado hicieron énfasis en las falencias de habilidades blandas que han identificado en los jóvenes aplicantes, e insisten en la importancia de que estos puedan ser autocríticos, buscar formas de desarrollar y pulir estas habilidades, y demostrarlas en sus procesos de búsquedas de empleo:

> *De ahí lo que nosotros valoramos en temas de perfil, no buscamos experiencia. Cero experiencia: mientras menos experiencia a veces es mucho mejor. Pero lo que sí hace la diferencia es el tema de las habilidades blandas. Las habilidades blandas son súper importantes para nuestra compañía, y se ve la competencia dentro de las personas que participan, y llegan a ser finalistas (por su nivel de) de habilidades de comunicación, liderazgo, manejo de tiempo, organización, proactividad".* ***Líder del área de Talento Humano en empresa de bebidas.***

> *Entonces ese "ser un poquito más". Lo que llaman la famosa "milla extra", estoy seguro de que puede ayudarnos a nosotros a tomar una decisión. Porque cuando yo le entrevisto al chico, tengo tres a cinco minutos de entrevista y en esos 3 minutos tengo que ver si me demuestra, con su forma de decir las cosas, que tiene intención de colaborar con la empresa".* ***Líder de Talento Humano en cadena de restaurantes.***

Además de las habilidades blandas, el 20,13 % de jóvenes destacó la importancia de contar con preparación para el proceso de selección laboral, lo que incluye la creación de un currículum, la carta de presentación y la preparación para las entrevistas. Por último, un 11,16 % de los jóvenes mencionó que necesitarían apoyo en el acceso a recursos útiles para la búsqueda de empleo, como plataformas y herramientas específicas.

3.3 Barreras percibidas por los jóvenes ecuatorianos al buscar empleo

La siguiente sección analiza las barreras que enfrentan los jóvenes en su búsqueda de empleo. Este análisis se ha dividido en tres aspectos clave: el acceso a oportu-

nidades laborales, las barreras específicas que dificultan su incorporación al empleo y los desafíos que enfrentan durante el proceso de búsqueda de trabajo. Además, se incluirá información cualitativa obtenida a través de entrevistas y grupos focales, con el fin de reforzar y contextualizar los hallazgos obtenidos en la encuesta.

Acceso a oportunidades laborales

Para comenzar, se indagó sobre la percepción de los jóvenes respecto a la disponibilidad de oportunidades laborales en su área o profesión. La mayoría, el 81,2 % de los encuestados, indicó que considera que no existen suficientes oportunidades, mientras que solo el 18,8 % opinó que sí las hay. Además, en cuanto al acceso a servicios de orientación laboral, el 76,8 % señaló que no ha utilizado estos servicios, en contraste con el 23,2 % que mencionó haber accedido a ellos.

Estos resultados reflejan una percepción predominante de escasez de oportunidades laborales y un limitado acceso a orientación laboral, aspectos que podrían influir en la preparación y expectativas de los jóvenes en el mercado laboral. Al indagar de forma cualitativa, se identificaron opiniones diversas a nivel de jóvenes. Algunos consideran que estas barreras están ligadas al máximo nivel educativo que han logrado; por ejemplo, consideran que el contar únicamente con un título de bachiller puede reducir las posibilidades únicamente al trabajo en campo, como en plantaciones agrícolas, trabajando de manera informal y en condiciones pesadas, como se relata a continuación:

> *Hay una espinita que, muchas de las veces, a los jóvenes les impide obtener el trabajo: porque no son bachilleres, porque tal vez no tuvieron esa oportunidad de estudiar o se quedaron estancados o decidieron quedarse en el campo, ser agricultores y no continuar con estudios, porque no tienen a veces esa oportunidad de que les impulsen a estudiar, a prepararse". **Mujer, 28, Morona Santiago.***

> *Bueno, hoy en día, realmente no sé si para conseguir trabajo se necesita capacitación. Muchas veces no hay alguien o alguna autoridad que tengamos que nos llame a participar de talleres. Para aprender cómo nosotros podemos ser empleados o empleadores. Y eso hace mucha falta, porque hay jóvenes que son bachilleres y, sin embargo, se quedan ahí, porque muchas veces no saben ni cómo buscar trabajo". **Hombre, 24, Loja.***

Respecto a la percepción que tienen los jóvenes acerca de una escasez de oportunidades laborales, los actores del sector privado indican que este problema no es específico de los jóvenes, sino que a nivel general toda la población está enfrentando retos para acceder a un empleo estable. Algunas empresas multinacionales cuentan con programas específicamente enfocados en el reclutamiento, preparación y retención de talento joven; lo que hace que sus esfuerzos sean altamente dirigidos a maximizar la selección de profesionales jóvenes. Esto contribuye a que más personas jóvenes alcancen una plaza laboral, sin embargo, no es una práctica adoptada por todas las empresas u organizaciones que existen en el Ecuador.

> *Debemos ver la situación de desempleo a nivel general. No solamente está enfocado hacia la población joven, sino que no hay las suficientes plazas de trabajo en las empresas para poder suplir esta necesidad, esta demanda de todas las edades en general. Para el empleo juvenil específicamente, no todas las empresas cuentan con programas de capacitación o programas enfocados para el desarrollo de los jóvenes, y pues prefieren un personal con experiencia como tal". **Líder del área de Talento Humano en una empresa de bebidas.***

> *Nosotros, como empresa, tenemos un programa de empleo inclusivo a nivel regional. Lo implementamos en los siete países, incluyendo Ecuador. Lo que busca es, precisamente, disminuir estas barreras de contratación. Particularmente, nosotros tenemos monitoreados tres tipos de poblaciones que son: personas en situación de pobreza, personas en situación de violencia y personas con discapacidad". **Líder de alianza corporativa.***

La mayoría de los jóvenes encuestados perciben la situación laboral en sus ciudades como desfavorable, con un 67,6 %, e indican que es poco o nada favorable del total. Al analizar los resultados por regiones, la

Amazonía presenta el porcentaje más alto de jóvenes que evalúan la situación laboral de forma negativa, con un 83,3 %. En la Costa, el 72,2 % también considera la situación laboral como negativa y, en la Sierra, el 66,6 % comparte una percepción similar.

En cuanto al conocimiento de las políticas de integración laboral dirigidas a los jóvenes, los resultados llamaron la atención. Un 56,2 % de los jóvenes encuestados indicó que no conocen estas políticas, lo que sugiere una falta de información o acceso a las mismas. Por otro lado, el 28 % mencionó que sí están al tanto de los beneficios de estas políticas, mientras que el 15,8 % indicó que estas políticas no les benefician. Estos datos reflejan una desconexión entre las políticas existentes y el acceso a la información sobre las mismas por parte de los jóvenes, lo que podría ser un obstáculo para maximizar su efectividad en la integración laboral juvenil.

Durante la indagación cualitativa, se identificó que muchos jóvenes no conocen los marcos legales relacionados con el empleo juvenil –como la Ley de Juventudes, la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, o la Ley de Acción Voluntaria–; lo cual hace concordancia con los datos cuantitativos levantados en este ítem de la encuesta. En las indagaciones realizadas con actores del sector privado, las personas entrevistadas indicaron conocer las disposiciones legales relacionadas con las pasantías, pero no conocen acerca de los beneficios fiscales y legales que la Ley de Juventudes contempla para aquellas empresas y organizaciones que proponen acciones para fomentar la contratación de personal joven.

Barreras para el empleo

Se consideró esencial conocer si los jóvenes enfrentan algún tipo de discriminación o exclusión en la búsqueda de empleo. En la encuesta, el 45,9 % de los jóvenes encuestados afirmó haber experimentado alguna forma de discriminación o exclusión, mientras que el 54,1 % dijo no haberlo hecho. Entre los que reportaron experiencias de discriminación, los principales tipos fueron por edad, imagen, género y raza o etnia.

Es complejo verificar las razones concretas por las cuales una persona no es contratada o no progresa a las siguientes fases de los procesos de selección. Sin embargo, al indagar las experiencias que los jóvenes viven en su búsqueda de empleo, se identificaron testimonios como los siguientes:

> *Sí, he visto discriminación, no solo por temas de cultura, sino que también por el profesionalismo. Porque a veces uno no tiene un título de tercer nivel o es bachiller, entonces ahí lo ven a uno menos que al otro. Eso sí he visto. Y a veces también por ser shuar y mi otro compañero mestizo, y ambos tenemos un título de tercer nivel, ahí le van a coger porque es más blanco, porque es mestizo y tiene más conocimiento que yo. Y muchas de las veces, nos quedamos ahí sin empleo. También he visto muchas veces estos casos. En este caso sería como que existe discriminación también al momento de dar empleo".* ***Mujer shuar, 23, Morona Santiago***

> *De hecho me he deprimido. Es complicado saber que muchas de las veces, de manera personal, a mí me han discriminado hasta por mi aspecto, porque ahora me veo súper bien con mi cara. Yo tenía full acné, entonces (…) era la imagen personal. A mí me han discriminado por imagen y por no decir otras cosas. Pero bueno, solo queremos dar lo mejor".* ***Hombre, 29, Pichicha***

> *Creo que ahorita, lamentablemente, se aplica bastante lo que dicen que "como te ven, te tratan". Para otros compañeros tal vez es por la forma cómo se visten, tatuajes, piercings, sí han recibido discriminación, no se les toma en serio, les tratan de una manera no agradable. El tema de ser mujer, lamentablemente el tema de perspectiva de género aún hay mucho que luchar. Porque a veces, te llegan propuestas (indecentes) que tú ves que a tu compañero no le van a llegar esas incomodidades. Entonces todavía hay que luchar bastante. Por suerte no son de todos los lugares. La conciencia social en ese aspecto se ha modificado, pero lamentablemente nos falta todavía bastante que aprender".* ***Mujer, 24, Tungurahua.***

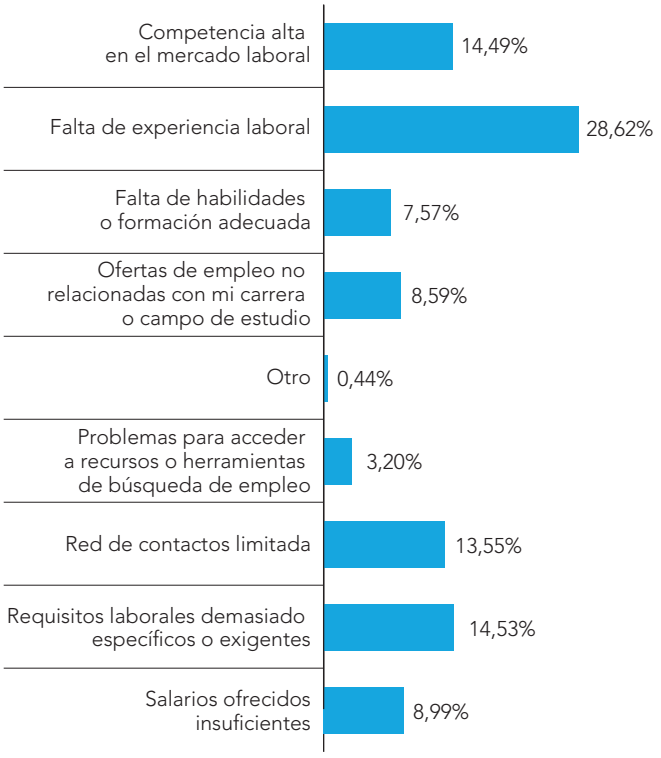
Por otra parte, la situación del empleo informal en la población joven es un tema relevante dentro de la empleabilidad juvenil. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo informal se refiere a

los trabajos no regulados por la legislación laboral, sin acceso a la seguridad social, beneficios, ni protección legal, lo que impide garantizar estabilidad y derechos laborales básicos para los trabajadores (OIT, 2018). En este contexto, el 70,6 % de los jóvenes encuestados mencionaron haber trabajado en algún momento en el sector informal.

Desafíos en la búsqueda de empleo

Por último, se abordaron los principales desafíos que los jóvenes enfrentan al buscar empleo (Figura 15). La dificultad más común fue la falta de experiencia laboral, mencionada por el 28,62 % de los encuestados. Le siguieron los requisitos laborales excesivamente específicos o exigentes (14,53 %), la alta competencia en el mercado (14,49 %), la red de contactos limitada (13,55 %), y los salarios insuficientes (8,99 %). Otros desafíos incluyen la falta de ofertas de empleo relacionadas con sus carreras (8,59 %), la carencia de habilidades o formación adecuada (7,57 %), dificultades para acceder a recursos o herramientas de búsqueda de empleo (3,20 %) y otros factores menores (0,44 %).

Figura 15. Dificultades para conseguir un empleo



Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

A nivel cualitativo, la falta de experiencia o de ajuste al perfil requerido es la que más prevalece en la percepción de los jóvenes. Al indagar al respecto con actores del sector privado y de la sociedad civil, se reconoció que la experiencia puede jugar un rol importante al momento de contratar personal, sea por limitaciones para capacitar a nuevo personal en habilidades técnicas, como por el tiempo que la curva de aprendizaje de una persona sin experiencia podría requerir.

> *A los jóvenes se les pide tener muchos años de experiencia y también formación. Entonces a veces este perfil ideal que se crean dentro de las organizaciones para poder convocar a sus diferentes vacantes hace que, en realidad, las personas no puedan aplicar porque no cumplen con esos requisitos. Es importante tener esa apertura y ahí retomo una frase que solemos indicar que es "sin junior no hay senior". Debemos tener esa apertura, para que los jóvenes puedan realmente iniciar y tener esa curva de aprendizaje, y empezar a ganar la experiencia. Pero definitivamente estos perfiles tan senior con experiencias a tan corta edad es algo que difícilmente se logra cumplir".*
> ***Representantes de una Cámara de Comercio en Ecuador.***

Aunque existen estas percepciones de discriminación, se identificaron prácticas que ciertas organizaciones implementan para intentar evitar que los sesgos de género o de edad influyan en los procesos de selección de personal joven. Entre ellas, existen la definición de cuotas de personal para la paridad generacional y de género, la incorporación de procesos de formación y desarrollo de habilidades para su personal y la generación de planes de mejora de desempeño para aquellos empleados que estén enfrentando dificultades de desempeño durante su contratación.

> *En la contratación de jóvenes, nuestra política siempre busca incluir a todos. Te puedo decir que el 50 % de nuestra nómina es femenino. Muchas mujeres al entrar a trabajar con nosotros ganan lo mismo que los varones: un ayudante de cocina en la compañía gana lo mismo, un mesero, sea varón o sea mujer, gana lo mismo y una persona de carnicería gana lo mismo. En ese sentido, no hacemos diferencias y siempre lo comentamos dentro de nuestros procesos de selección, de que la gente tiene igualdad de oportunidades".*
> ***Líder de una cadena de restaurantes.***

3.4 Percepción de actores clave sobre empleabilidad juvenil y propuestas de mejora

Al triangular los hallazgos obtenidos con cada grupo objetivo, se aprecia que varias de estas perspectivas se complementan y permiten tener una mirada integral hacia las diferentes aristas de la empleabilidad juvenil. Se han organizado los hallazgos de acuerdo con los componentes explorados en el levantamiento cualitativo, que son:

- Percepciones respecto a la orientación vocacional y profesional
- Percepciones respecto a la educación para la empleabilidad
- Percepciones respecto a las aspiraciones laborales de jóvenes
- Percepciones respecto al autoempleo y el emprendimiento

Percepciones sobre la orientación vocacional y profesional de jóvenes

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio ha sido la percepción respecto a los procesos de orientación vocacional y profesional de jóvenes en Ecuador. Cada actor del mundo laboral ha considerado perspectivas diferentes y complementarias a su vez. Por un lado, los jóvenes esperan que los procesos de orientación vocacional que reciben de sus instituciones de educación secundaria o superior sean más robustos, integrales, mejor estructurados y que permitan conocer cómo sus conocimientos se articulan con las tendencias actuales del mercado laboral en Ecuador y a nivel internacional.

A veces, estos procesos no permiten a cada joven "expandir la mirada", lo que resulta en que escojan profesiones u ocupaciones que ya están saturadas, o que ofrezcan una aparente estabilidad y seguridad laboral, como "ser policía" o "ser militar". Esto resulta en que los jóvenes consideren que sus opciones de vida son más limitadas de lo que en realidad pueden escoger.

Tabla 10. Percepciones de los jóvenes y empresas sobre la orientación vocacional y profesional

Lo que percibe la juventud	Lo que perciben las empresas
Orientación vocacional para jóvenes por parte de las instituciones educativas es nula o poco eficiente. Los jóvenes conocen de las ocupaciones y profesiones tradicionales, pero no de las modernas o nuevas, y no saben cómo su educación les puede permitir acceder a este tipo de empleos modernos.	La falta de visión personal y de crecimiento profesional en las personas jóvenes es evidente en las cartas de motivación, en la redacción de sus CV e, incluso, en las entrevistas laborales.
En entornos de alta vulnerabilidad y pobreza, se considera como una opción más ideal el optar por ocupaciones con formación relativamente corta y con seguridad de empleo, más allá de la vocación, por ejemplo el sector policial, la milicia, las fuerzas armadas, etc.	El desempeño en habilidades blandas y en calidad de postulaciones recibidas de parte de jóvenes es bajo. Muchas veces los jóvenes no hacen ejercicios críticos de autoconocimiento, a partir de los cuales puedan trabajar en sus propias habilidades blandas y técnicas antes de postularse.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Estas observaciones tienen relación con lo identificado por las organizaciones del tercer sector, que concuerdan en que, muchas veces, los jóvenes tienden a elegir mayormente las carreras tradicionales al momento de pensar en sus estudios de tercer nivel técnico, tecnológico o universitario, lo que impulsa la saturación de profesionales en ciertas áreas, y un déficit de profesionales en otras áreas más actuales y modernas.

Sin embargo, la orientación vocacional de calidad no debe centrarse únicamente en la selección de una profesión u ocupación, sino también en la reflexión crítica del propio perfil y del autoconocimiento de cada persona. El sector privado ha identificado un bajo desempeño en sus postulantes jóvenes respecto a habilidades blandas.

Tabla 11. Percepciones del tercer sector y el sector público en torno a la educación y las oportunidades laborales

Lo que percibe el tercer sector	Lo que percibe el sector público
Existe un desbalance entre la oferta de carreras disponibles en las instituciones de educación superior y la demanda entre las vacantes ofrecidas en el mercado laboral.	Existen políticas públicas que fomentan la empleabilidad de personas jóvenes, por ejemplo la Ley de Juventudes, Ley de Pasantías, Ley de Voluntariado), pero su ejercicio requiere que las empresas y el mundo laboral las apliquen.
Muchas profesiones u ocupaciones se encuentran en evolución; sin embargo, la educación secundaria y superior no siempre permite a los jóvenes conocer de estas tendencias.	Las universidades e institutos técnicos y tecnológicos cuentan con instancias para que los jóvenes ganen experiencia práctica, como las prácticas preprofesionales y de vinculación. Aprovecharlas depende de cada joven.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Muchos jóvenes, según las entrevistas realizadas, experimentan nerviosismo e inseguridad al enfrentarse a ciertos retos. Sin embargo, esto también revela una valiosa oportunidad para fortalecer sus habilidades blandas, como el pensamiento crítico y estratégico, el trabajo en equipo y el autoconocimiento. Con una preparación adecuada, pueden reflejar todo su potencial en sus hojas de vida y cartas de motivación, mostrando con claridad sus capacidades y motivaciones. En las entrevistas, un mayor autoconocimiento y trabajo en la autoconfianza les permitiría desempeñarse con mayor seguridad y destacar de manera efectiva..

Finalmente, el sector público menciona la importancia de que cada actor del entorno laboral pueda aprovechar las políticas públicas ya existentes para fortalecer las capacidades de los jóvenes y fomentar su acceso al entorno laboral. Entre las políticas existentes, se mencionan la Ley de Juventudes, Ley de Pasantías y Ley de Voluntariado, que permiten, a cada actor, conocer sus diferentes responsabilidades.

Percepciones sobre la educación y experiencias en empleabilidad

Al referirse a la calidad educativa y su rol en la empleabilidad, todos los actores coinciden en que: la formación académica no es, en sí misma, suficiente para acceder a un empleo o autoempleo. Se requiere también de fomentar el pensamiento crítico de cada joven en su propio autoconocimiento y del desarrollo de las habilidades blandas.

Por un lado, se reconoce la importancia de fomentar espacios de práctica en paralelo a la educación recibida. Por ejemplo, la educación dual –que combina formación teórica con prácticas laborales a través de alianzas entre instituciones educativas y el sector privado– genera mucho interés en todos los actores del entorno laboral. Sin embargo, de acuerdo con las organizaciones participantes del estudio del tercer sector, esta opción aún no ha sido ampliamente conocida y aplicada en el Ecuador, siendo pocas las instituciones que realmente lo aplican.

Tabla 12. Percepciones de la juventud y las empresas sobre la preparación laboral y las oportunidades de empleo

Lo que percibe la juventud	Lo que perciben las empresas
Percepción de injusticia y de que "a otras personas les va mejor" por diferentes razones: vivir en zonas periféricas o semirrurales, aspectos etarios o de género, institución en la que se educaron, nivel de experiencias, entre otras.	No toda la preparación para el mundo laboral debería suceder en la educación secundaria o superior. La autoformación y el aprendizaje informal también contribuyen a la mejora del perfil de un postulante y a fortalecer sus habilidades.
La educación en las instituciones educativas públicas (incluso en algunas privadas) se enfoca en aprender conocimientos y completar una malla curricular, mas no en su aplicabilidad práctica en diferentes carreras, profesiones u ocupaciones.	Bajo desempeño en habilidades blandas y en la calidad de las postulaciones recibidas por parte de los jóvenes. Muchas veces los jóvenes no hacen ejercicios críticos de autoconocimiento, con el que puedan trabajar en sus propias habilidades blandas y técnicas antes de postularse.
Existe un desbalance entre la oferta de carreras disponibles en las instituciones de educación superior y la demanda entre las vacantes ofrecidas en el mercado laboral.	Aunque se generen políticas que fomenten o intenten promover la empleabilidad juvenil, no son suficientes. Las empresas no siempre cuentan con un nivel alto de ingresos para brindar contrataciones específicas a jóvenes y acompañar su curva de aprendizaje.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

El sector empresarial, por su parte, observa que la formación académica recibida por los jóvenes en su educación secundaria, técnica, tecnológica o superior no siempre incluye el desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y las habilidades interpersonales. Las empresas destacan que los postulantes jóvenes suelen carecer de experiencia laboral práctica, lo que limita su desempeño inicial en roles específicos. Aunque el concepto de educación dual –que combina estudios teóricos con prácticas laborales– genera interés, su implementación en el Ecuador es aún incipiente y no se ha expandido de manera suficiente en el país.

Las organizaciones del tercer sector coinciden en la importancia de incorporar experiencias prácticas en los procesos educativos y enfatizan el valor de la educación no formal para complementar la formación académica. Según estas organizaciones, los programas que integran habilidades técnicas y blandas, junto con oportunidades de aprendizaje experiencial, pueden mejorar significativamente la empleabilidad de los jóvenes. También subrayan que las iniciativas actuales no siempre tienen una cobertura amplia o están adaptadas a las necesidades específicas de los jóvenes en diferentes contextos.

El sector público reconoce avances en la diversificación de la educación técnica y tecnológica, y en la oferta de becas por parte del Gobierno para mujeres y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad, así como programas de formación en áreas específicas.

Sin embargo, persiste un desbalance entre las carreras disponibles y la demanda laboral. A pesar de que existen políticas y programas diseñados para fomentar la empleabilidad, como la Ley de Juventudes, la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo y la Ley de Pasantías su implementación efectiva enfrenta desafíos relacionados con la articulación entre instituciones educativas y empleadores. También se percibe una subvaloración de experiencias no remuneradas, como el voluntariado y las prácticas preprofesionales, las cuales pueden ser clave para el desarrollo de competencias.

La educación y las experiencias en empleabilidad son reconocidas como pilares esenciales para el desarrollo profesional de los jóvenes, pero requieren una mayor integración con las demandas del mercado laboral. Una mayor colaboración entre sectores, acompañada de la promoción de modelos de formación dual y oportunidades de aprendizaje práctico, puede potenciar el impacto de la educación en la empleabilidad juvenil.

Percepciones sobre las aspiraciones laborales de las personas jóvenes

La juventud ecuatoriana tiene aspiraciones laborales diversas, influenciadas por su contexto socioeconómico y las oportunidades percibidas en el mercado laboral. Según los datos cualitativos, los jóvenes tienden a priorizar empleos que ofrezcan estabilidad y seguridad económica, incluso por encima de su vocación personal. Esto se refleja en su inclinación hacia sectores como la milicia, la policía y las fuerzas armadas, donde las trayectorias profesionales son claras y las expectativas salariales relativamente estables. Sin embargo, también existe una creciente aspiración hacia áreas tecnológicas y creativas, aunque con barreras de acceso por falta de formación específica y experiencia práctica.

Tabla 13. Percepciones del tercer sector y el sector público sobre la desconexión entre la educación y las oportunidades laborales

Lo que percibe el tercer sector	Lo que percibe el sector público
Existe un desbalance entre la oferta de carreras disponibles en las instituciones de educación superior y la demanda entre las vacantes ofrecidas en el mercado laboral.	Autonomía de funciones entre entidades públicas, como la SENESCYT, el MINEDUC, Ministerio de Trabajo) permite a cada entidad concentrarse en áreas de su competencia y experiencia, sin embargo, también puede limitar la posibilidad de que las políticas públicas sean integrales.
La educación en las instituciones educativas públicas (incluso algunas privadas) se enfoca en aprender conocimientos y completar una malla curricular, mas no en su aplicabilidad práctica en diferentes carreras, profesiones u ocupaciones.	Existe interés en realizar esfuerzos colectivos entre instituciones y funcionarios públicos con las del tercer sector, pero falta una institución que engrane y articule dichos esfuerzos.
La formación dual es un esquema aún bastante nuevo y poco implementado en Ecuador, lo cual resulta en que muchos jóvenes salgan de sus instituciones educativas con conocimientos teóricos, pero con desventajas a nivel de competencias y habilidades.	El sistema educativo ecuatoriano, desde la secundaria hasta la educación superior, enfrenta un desfase respecto a las necesidades del mercado laboral. Las mallas curriculares se perciben como orientadas al cumplimiento de requisitos académicos, pero no a la aplicabilidad práctica en entornos laborales modernos. Esta desconexión afecta particularmente a los jóvenes que buscan insertarse en sectores emergentes o tecnológicos, donde las demandas son altamente específicas.
La educación técnica y tecnológica en el Ecuador ha evolucionado e incorporado mecanismos para motivar a los jóvenes a optar por este tipo de formación (becas públicas, mayor oferta de carreras, maestrías tecnológicas). Sin embargo, estas tendencias no necesariamente resultan en mayor cantidad de vacantes o posiciones de trabajo disponibles.	Muchas postulaciones de jóvenes son consideradas débiles debido a la falta de preparación práctica y habilidades blandas. Existe un interés creciente en jóvenes con formación tecnológica, pero la oferta de formación en estas áreas aún es limitada.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

El sector empresarial, por su parte, destaca que las aspiraciones laborales de los jóvenes a menudo no se alinean con las demandas reales del mercado. Las empresas perciben que muchos postulantes jóvenes tienen expectativas salariales poco justas en relación con su perfil y buscan una mayor remuneración esperada al contar con maestrías o estudios avanzados, pero sin necesariamente tener experiencias prácticas sólidas relacionadas con las vacantes a las que aplican.

Esta limitada experiencia, sumado al desafío de adaptarse pronto a un rol, hacen que la curva de aprendizaje de ciertas personas jóvenes sea lo que más preocupa a los potenciales empleadores: las empresas buscan personas que logren adaptarse rápidamente a sus roles y esto depende en gran parte de la actitud y de las habilidades de cada persona —que, suele asumirse, traen las personas con mayor experiencia—. Además, las organizaciones identifican una falta de preparación en habilidades blandas y técnicas que dificultan la inserción laboral inmediata de los jóvenes, lo cual incrementa la brecha entre sus aspiraciones y las oportunidades disponibles.

Las organizaciones del tercer sector enfatizan la necesidad de fomentar una reflexión más profunda en los jóvenes sobre su perfil profesional, habilidades y metas a largo plazo. Muchas personas jóvenes terminan sus estudios y deciden seguirse formando a través de maestrías, posgrados o cursos de formación continua, con el fin de ser más elegibles e insertarse más fácilmente al mercado laboral; sin embargo, a veces por desconocimiento o por falta de oportunidades, descuidan la importancia de buscar opciones para adquirir experiencia práctica en paralelo a su formación, por ejemplo, a través de voluntariado o pasantías. Este sector sugiere que las aspiraciones laborales de los jóvenes podrían fortalecerse mediante programas de orientación vocacional y experiencias de práctica temprana, que los conecten con las dinámicas reales del mercado laboral. Además, subrayan que las aspiraciones muchas veces se limitan por la falta de recursos, como acceso a becas o formación técnica.

Desde el sector público se reconoce que las aspiraciones laborales de los jóvenes pueden estar influenciadas

Tabla 14. Percepciones de la juventud y las empresas sobre las ofertas laborales y las aspiraciones profesionales

Lo que percibe la juventud	Lo que perciben las empresas
Bajas o nulas respuestas a postulaciones laborales impiden que los jóvenes sepan qué pasó con su solicitud y generen frustración y desmotivación.	Muchas empresas tienen la expectativa y necesidad de ingresar pronto talento joven y tienen expectativas de que estas personas se adapten rápido. Por ello, algunas tienden a priorizar a personas con más experiencia que otras.
Ofertas laborales cuyo salario es inferior a lo esperado según el perfil de la convocatoria. Algunas solicitan personal con títulos de tercer nivel o de posgrado y sus salarios son inferiores a USD 800 mensuales, o solo ofrecen contratos por servicios profesionales y facturación.	Es importante que cada joven sea autocrítico y estratégico al analizar su propio perfil profesional. Muchos jóvenes optan por seguir una maestría (posgrado o maestría tecnológica) inmediatamente luego de graduarse del tercer nivel, aún cuando no tienen ni un año de experiencia. Esto hace que sus expectativas de ingreso sean mayores que las de un recién graduado del tercer nivel, pero se ven en desventaja ante alguien con menor formación, pero mayor experiencia.
Existen muchas ofertas laborales cuyas condiciones son poco deseables, por ejemplo falta de estabilidad, contratos temporales, beneficios limitados, etc., pero que la gente opta por tomar debido a necesidades socioeconómicas, perpetuando la existencia de este tipo de vacantes.	El interés en invertir en la curva de aprendizaje de profesionales jóvenes depende de la visión organizacional. No todas las empresas tienen una claridad organizacional, y aquellas que las tienen no necesariamente han establecido procesos para priorizar el reclutamiento y la formación de profesionales jóvenes.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

por las políticas educativas y de empleo. Varios instrumentos de políticas públicas, como la Ley de Pasantías y la Ley de Voluntariado, intentan facilitar la entrada al mercado laboral, aunque su impacto aún es limitado. La percepción del sector público destaca la importancia de una mayor coordinación entre instituciones educativas y empleadores para ampliar las opciones laborales y, así, fomentar aspiraciones más alineadas con las tendencias del mercado.

Tabla 15. Percepciones del tercer sector y el sector público sobre la articulación de la educación y el empleo para jóvenes

Lo que percibe el tercer sector	Lo que percibe el sector público
Es importante fomentar una educación dual, que permita a los jóvenes ganar experiencia en paralelo a sus estudios y complementar esta educación dual con procesos de orientación que les posibilite pensar críticamente sobre sus perfiles, cómo mejorarlos y crear sus propios planes de vida.	La autonomía de funciones entre entidades públicas, como la SENESCYT, MINEDUC, Ministerio de Trabajo, entre otras, permite a cada entidad concentrarse en áreas de su competencia y experiencia; sin embargo, también puede limitar la posibilidad de que las políticas públicas sean integrales.
Existe una desvalorización, tanto de los jóvenes como de parte de ciertos actores del mundo laboral, hacia aquellas experiencias no remuneradas, que podrían contribuir al desarrollo de habilidades blandas y técnicas para mejorar el perfil de una persona joven (por ejemplo, experiencias de voluntariado, pasantías, prácticas, etc.).	Existe interés en realizar esfuerzos colectivos entre entidades y funcionarios públicos junto al tercer sector, pero falta una institución que engrane y articule dichos esfuerzos.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Percepciones sobre los intereses de los jóvenes y del sector laboral hacia el autoempleo

El autoempleo emerge como una opción atractiva para muchos jóvenes en Ecuador, especialmente para quienes enfrentan barreras de acceso al empleo formal, tanto para innovar a través de emprendimientos o como medio de vida y subsistencia. Desde la perspectiva de la juventud, el emprendimiento se percibe como una vía para alcanzar independencia económica y flexibilidad laboral. Sin embargo, las decisiones que los jóvenes toman para emprender o generar su propio negocio suelen centrarse en sectores saturados, como la gastronomía y los servicios de consumo, lo que limita el potencial de éxito y sostenibilidad de sus iniciativas. Además, la falta de acceso a capital semilla y la incertidumbre sobre el mercado son barreras significativas que dificultan el desarrollo de proyectos de autoempleo.

Para el sector empresarial, el autoempleo es valorado como una experiencia que fortalece las habilidades esenciales, como la gestión del tiempo, toma de decisiones y la capacidad de adaptación. Las empresas reconocen que los jóvenes emprendedores a menudo aportan una perspectiva innovadora al mercado laboral, pero señalan que estas habilidades no siempre se traducen de manera efectiva en sus postulaciones a empleos formales. También existe interés en colaborar con emprendedores jóvenes como aliados estratégicos en la cadena de valor, especialmente en áreas de comercialización de productos y servicios.

El tercer sector, por su parte, resalta la importancia de fortalecer las capacidades de los jóvenes para el autoempleo mediante programas de formación técnica y mentorías especializadas. Se identifican iniciativas relacionadas con la capacitación y el acompañamiento a emprendedores, a través de talleres de planificación de negocios y programas de aceleración de modelos de negocios, aunque los presupuestos siguen siendo complejos para garantizar el acceso a un capital semilla —y de accederlo, no existe garantía de que un negocio o emprendimiento realmente logre madurar y consolidarse—. Este sector enfatiza la necesidad de crear ecosistemas de emprendimiento más inclusivos, que brinden acceso a recursos financieros y redes de apoyo para jóvenes de contextos vulnerables.

Tabla 16. Percepciones de la juventud y empresas en torno a las oportunidades de emprendimiento

Lo que percibe la juventud	Lo que perciben las empresas
El emprendimiento es una opción interesante para muchas personas jóvenes, más allá de su nivel de estudios y experiencia. Aunque a veces, sus decisiones de emprendimiento apuntan a mercados que están saturados, por ejemplo, restaurantes, bebidas, etc.	Para el reclutamiento del talento nuevo, las empresas saben que, si un postulante ha emprendido su negocio por cierto tiempo, ha desarrollado ciertas habilidades. Es importante que cada joven pueda "vender" estas habilidades y hacerlas evidentes en sus postulaciones.
Muchas personas jóvenes han considerado la posibilidad de emprender parcialmente; es decir, de prestar servicios luego de su jornada laboral. Otros jóvenes viven y dependen totalmente de su emprendimiento y sus ventas al día.	Muchos emprendedores locales son valiosos para que las empresas puedan vender sus productos o servicios a nivel local. En ese sentido, es importante que los jóvenes puedan visualizar a las empresas privadas como proveedoras para, así, dinamizar su actividad comercial, especialmente en el sector de venta de productos.
Las principales barreras que enfrentan los jóvenes para emprender son el acceso al capital semilla y la incertidumbre de saber si sus emprendimientos serán exitosos.	

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

Desde el sector público, existen esfuerzos municipales y nacionales para fomentar el autoempleo, aunque estos son fragmentados y carecen de un enfoque integral. Las formaciones virtuales gratuitas y los programas de capacitación son recursos valiosos, pero su impacto depende de la accesibilidad y difusión efectiva entre la población joven. A nivel descentralizado, se perciben iniciativas prometedoras, como las alianzas entre gobiernos locales, empresas privadas y cooperación internacional, aunque persisten desafíos presupuestarios para ofrecer apoyo financiero directo.

Tabla 17. Percepciones del tercer sector y el sector público en torno a la inserción laboral y el autoempleo juvenil

Lo que percibe el tercer sector	Lo que percibe el sector público
Bajas o nulas respuestas a postulaciones laborales dificultan que los jóvenes comprendan el estatus de sus solicitudes, lo que genera frustración y desmotivación.	Aunque el Ministerio del Trabajo no tiene competencias directas en el autoempleo, se reconoce la importancia de desarrollar mecanismos que fomenten el emprendimiento, brindando formación virtual gratuita, apoyándose en programas municipales y del tercer sector que fortalezcan las capacidades emprendedoras.
Más que hacer planes de negocios, los jóvenes necesitan acompañamiento técnico y socioemocional para planificar, lanzar y sostener sus negocios en el tiempo. Para ello, se requiere de financiamiento no reembolsable y asistencia técnica, así como un enfoque inclusivo para proyectos de autoempleo en sectores como la manufactura, tecnologías y agricultura.	A nivel descentralizado, algunos municipios promueven iniciativas de emprendimiento mediante capacitación, formación y acompañamiento, aunque la disponibilidad de capital semilla es limitada debido a restricciones presupuestarias. Las autoridades locales buscan alianzas con empresas privadas, cooperación internacional y fundaciones para impulsar el emprendimiento y mejorar los medios de vida.

Elaborado por: Empleo Joven Ecuador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Conclusiones y recomendaciones

Nivel de educación

El nivel educativo no garantiza mejores condiciones de empleabilidad, mayor nivel de ingresos ni condiciones laborales idóneas. A pesar de ello, la educación formal sigue desempeñando un papel relevante. Muchos jóvenes, al no encontrar empleo, han optado por seguir formándose como una alternativa para mejorar sus perspectivas laborales. Sin embargo, tanto las instituciones educativas públicas como privadas suelen centrarse en cumplir con los requisitos académicos, sin ofrecer herramientas prácticas que faciliten la integración de los estudiantes al mercado laboral. Además, es fundamental destacar que la educación formal por sí sola no asegura el éxito laboral, ya que el desarrollo de habilidades blandas y la experiencia práctica son igualmente esenciales.

A pesar de las barreras socioeconómicas, los jóvenes también enfrentan deficiencias en el autoconocimiento, pensamiento crítico y las habilidades blandas. La preparación para el ámbito laboral no solo debe depender de la educación formal; también es fundamental fomentar la autoformación y el aprendizaje informal. Además, es crucial fortalecer la orientación vocacional en la educación secundaria y superior, de manera que los jóvenes puedan desarrollar su visión personal, establecer un plan de vida y explorar opciones laborales.

Aunque la educación superior formal es importante, no es la única opción para acceder al empleo. Alternativas como la formación dual, capacitaciones técnicas y oficios permiten a los jóvenes adquirir habilidades prácticas en sectores específicos, que abren puertas a oportunidades laborales más accesibles. Asimismo, es esencial motivar a los jóvenes a buscar experiencias laborales, como voluntariados, prácticas preprofesionales y pasantías que, aunque no sean remuneradas, les proporciona la experiencia mínima que buscan las empresas.

Recomendación: Es recomendable que los jóvenes busquen oportunidades laborales durante su proceso de formación, en lugar de esperar a terminar sus estudios para comenzar a adquirir experiencia laboral, ya que les permitirá desarrollar habilidades prácticas, mejorar su empleabilidad y tener un panorama más claro sobre el mundo laboral, lo cual facilitará su transición a un empleo formal una vez que finalicen su educación.

Intereses laborales

La generación actual de jóvenes valora profundamente las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de un empleo, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal. La flexibilidad en los horarios y modalidades de trabajo se ha convertido en una necesidad creciente para las nuevas generaciones, que buscan empleos que no solo ofrezcan un buen salario, sino que también promuevan un clima laboral positivo. Este enfoque en el bienestar general de los empleados es esencial para la retención del talento joven, ya que el clima laboral juega un papel fundamental en su satisfacción y compromiso con la empresa.

Actualmente, se observa una creciente demanda por parte de las empresas de jóvenes con conocimientos tecnológicos, lo cual facilita su acceso a cargos intermedios con mayor rapidez. Esta tendencia responde a la necesidad de las empresas de adaptarse a la digitalización y a la innovación tecnológica. Al mismo tiempo, el tercer sector, especialmente organizaciones sin fines de lucro, se presenta como una opción atractiva para muchos jóvenes que buscan empleo, debido a su enfoque en el impacto social y la posibilidad de contribuir a causas que ellos consideran significativas. Este sector también está alineado con las expectativas de los jóvenes sobre el balance entre el trabajo y la calidad de vida.

Mientras muchos jóvenes en el Ecuador perciben que los sectores con mejores oportunidades laborales son el comercio y las finanzas, seguidos por la salud y la tecnología, la realidad del mercado laboral es algo diferente. En la actualidad, los sectores que realmente están generando más empleo en el Ecuador son el de la tecnología y el comercio electrónico, con un crecimiento significativo en áreas como la programación, la ciberseguridad, el marketing digital y el análisis de datos. Además, el sector exportador también presenta buenas perspectivas de empleo, especialmente en industrias como las frutas y los superalimentos y en la logística y administración de exportaciones (Ministerio del Trabajo, 2024).

Recomendación: Es recomendable que las instituciones de educación superior realicen investigaciones periódicas para mantenerse actualizadas respecto a las deman-

das del mercado laboral. Esto les permitirá ofrecer programas educativos más alineados con las necesidades del sector y, en consecuencia, mejorar la empleabilidad de los egresados.

Además, es importante encontrar un equilibrio entre la adaptación de las empresas a las tendencias de las nuevas generaciones y el compromiso de los jóvenes en cumplir con las metas y objetivos establecidos por las empresas, en las cuales también invierten recursos en su formación.

Interés en el autoempleo

Un porcentaje considerable de jóvenes desempleados considera el autoempleo como una opción para generar ingresos. Sin embargo, muchos se interesan principalmente por sectores saturados, como el comercio y la alimentación. Aunque ven al emprendimiento como una alternativa viable, la mayoría no lo considera como su principal medio de vida, sino como una fuente de ingresos adicional.

Las barreras principales para emprender son la falta de capital inicial y la alta competencia en el mercado. A pesar de esto, el autoempleo es una opción real, ya que el promedio de ingresos mensuales de los jóvenes emprendedores (USD 470) es cercano al salario mínimo en Ecuador. No obstante, el emprendimiento requiere tiempo, inversión y supone un alto riesgo.

Recomendación: Es fundamental que el sector público y las ONG dedicadas a la capacitación en emprendimiento realicen investigaciones para comprender qué entienden los jóvenes 'emprendimiento' y sus necesidades específicas. Muchos jóvenes ven al emprendimiento como una forma de generar un medio de subsistencia a través del autoempleo, más que como una alternativa de desarrollo empresarial a gran escala.

Además, es crucial ofrecer formación en gestión empresarial, habilidades de liderazgo y toma de decisiones. Estas habilidades son clave no solo para la puesta en marcha de un negocio, sino también para garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Es necesario que las capacitaciones en emprendimiento no solo aborden los aspectos técnicos, sino también fortalezcan el desarrollo personal y las habilidades directivas. De esta manera, los jóvenes tendrán una visión integral y herramientas prácticas para enfrentar los retos del emprendimiento.

Recursos disponibles para la formación

Los jóvenes han identificado tres áreas clave de capacitación para mejorar su empleabilidad: habilidades digitales, educación financiera y habilidades blandas. Este enfoque refleja las necesidades observadas por el sector privado, que destaca deficiencias en aspectos como la calidad de las hojas de vida, las cartas de motivación y las entrevistas laborales. Muchos jóvenes aún carecen de una visión clara de su desarrollo profesional, lo que afecta su capacidad para reflejar adecuadamente su deseo de crecimiento en los procesos de selección (Banco Mundial, 2023).

Recomendación: Es esencial apoyar a los jóvenes en estas áreas, especialmente en el desarrollo de habilidades blandas y en la preparación para entrevistas laborales, a través de plataformas gratuitas o de bajo costo, como las que ofrece el sector público. Estas herramientas pueden ser decisivas para mejorar la competitividad de los jóvenes en un mercado laboral cada vez más exigente, además de contribuir a reducir las brechas entre la formación académica y las expectativas de los empleadores.

Barreras para la búsqueda de empleo

Los jóvenes enfrentan un reto significativo al momento de buscar empleo, ya que perciben que las "palancas" sociales, como el contacto o las influencias, tienen más peso que la formación académica. Esta desconfianza afecta el uso de plataformas públicas de búsqueda de empleo, a menudo sin recibir respuesta a sus postulaciones. Además, la precarización laboral es otra barrera, ya que muchas vacantes no cumplen con la legislación laboral, aunque los jóvenes acceden a ellas debido a sus necesidades socioeconómicas.

Barreras laborales

El proceso de discriminación laboral sigue siendo un desafío, ya que los jóvenes enfrentan barreras por factores como la edad, la imagen, el género, la raza o la etnia. Sin embargo, algunas empresas han implementado políticas para promover la inclusión, dando mayor prioridad a la actitud en los procesos de selección, más allá de la experiencia.

A pesar de que la falta de experiencia laboral es vista como una barrera, muchas empresas están dispuestas a formar a jóvenes sin experiencia previa, siempre que tengan una actitud positiva y sean capaces de adaptarse rápidamente. Las empresas también señalan que la curva de aprendizaje es un factor importante, ya que la capacidad de adaptación y productividad es clave para su contratación.

Recomendación: Las empresas deberían centrarse en la actitud y personalidad de los jóvenes durante los procesos de selección, ya que estas cualidades son fundamentales para el éxito en el entorno laboral. Además de los conocimientos técnicos, habilidades como la adaptabilidad, la capacidad para trabajar en equipo y la inteligencia emocional son cada vez más valoradas por los empleadores, especialmente en el sector privado.

Por tanto, es recomendable que los jóvenes trabajen en el desarrollo de estas habilidades blandas, ya que son clave para destacarse en el mercado laboral. Invertir tiempo en mejorar la comunicación, resiliencia y gestión del estrés puede abrir muchas puertas y ofrecer ventajas competitivas frente a otros postulantes.

Desafíos en la búsqueda de empleo

Los jóvenes también consideran que los altos requisitos de las vacantes laborales son un desafío significativo. Además, la educación, sea pública o privada, no parece influir tanto en la contratación, ya que ambas ofrecen diferentes habilidades a los jóvenes. No obstante, los jóvenes que se formaron en universidades privadas tienen una mayor tasa de empleo, aunque también enfrentan importantes dificultades para encontrar trabajo.

Finalmente, la falta de coordinación y autonomía entre las entidades públicas genera obstáculos en la promoción del empleo juvenil y dificulta la implementación efectiva de políticas públicas de apoyo.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Bibliografía

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Ley de Juventudes. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Impacto de la automatización en Ecuador. BID.
- Cámara de Comercio de Quito. (2024). Encuesta de habilidades requeridas en jóvenes profesionales. CCQ.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador. Quito, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 33. 28 de septiembre de 2008 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 39. 28 de septiembre de 2008 (Ecuador).
- Dillon-Pérez, F., Rojas-Londoño, D., Lara-Ramos, E. y Freire-Muñoz, I. (2023). Orientación vocacional y profesional como alternativa en la elección de carreras universitarias. Revista Cátedra, 6(1), 78-91.
- Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo. (2021). Estudio de Empleabilidad Juvenil. Ministerios del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. (2024). Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/
- Guerrero, L., y Andrade, M. (2021). Expectativas laborales y realidades del mercado: Un estudio de graduados universitarios en Ecuador. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 26(3), 145-168.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). Caracterización de grupos de población específica. Quito, Ecuador.
- Jiménez, P. (2020). Jóvenes en situación de informalidad: Mapeo del problema. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Ecuador, Laboratorio de Aceleración.
- Merejildo, E. S., y Pincay, R. G. (2023). Desarrollo de Competencias Específicas y Empleo Juvenil: Graduados en Gestión Social y Desarrollo de la UPSE, 2022. 593 Digital Publisher CEIT, 8(5), 362-375.
- Mendoza, J. (2020). Factores que influyen en la elección de carrera universitaria en Ecuador. Educación y Sociedad, 15(2), 78-95.
- Ministerio de Educación. (2022). Informe anual sobre deserción universitaria en Ecuador. MinEduc.
- Ministerio de Trabajo. (2024). Perspectivas del empleo juvenil en sectores emergentes de Ecuador. MinTrabajo.
- Mora, C., y Caicedo, F. (2023). Interseccionalidad y desempleo juvenil en Ecuador: Un análisis de las desigualdades múltiples. Sociología del Trabajo, 18(1), 22-40.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Friedrich ebert stiftung, 31, 1-48.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina? Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas sobre la economía informal y el empleo informal. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil.
- Ortiz, R., y Vásquez, E. (2022). Autoeficacia y empleabilidad a largo plazo en jóvenes ecuatorianos: Un estudio longitudinal. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 38(2), 105-120.
- Ramírez, S., López, M., y Torres, A. (2021). Evaluación de los procesos de Orientación Vocacional Profesional en instituciones educativas ecuatorianas. Orientación y Sociedad, 21(1), 45-62.
- Sánchez, J. (2018). Emprendimiento y autoempleo en el contexto actual. Editorial Universidad de Chile.
- Quisilema, H. G. P., y Mallamas, P. X. S. (2023). La eficacia de las políticas públicas del empleo juvenil en Ecuador. Revista Vínculos ESPE, 8(1), 13-26.
- Zúniga, G. M. M., Valdez, N. A. H., Louis, R. Y., & Javier, A. B. S. (2023, noviembre 9). Oportunidades para la juventud de América Latina y el Caribe frente al dilema del desempleo. Blogs del Banco Mundial. https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/oportunidades-juventud-america-latina-caribe-desempleo

AGRADECIMIENTOS

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Agradecimientos

Agradecimiento a la comunidad juvenil de Ecuador

Este estudio no hubiera sido posible sin la participación de todos los jóvenes que destinaron su tiempo a compartir sus experiencias y perspectivas. Agradecemos a cada joven que participó en este estudio, a través de las entrevistas y de los grupos focales realizados.

Este estudio contó con las voces de:

- 310 jóvenes del colectivo Empleo Joven Ecuador
- 415 jóvenes de Children International (Oficina Quito)
- 308 jóvenes de varias organizaciones juveniles en Ecuador

Organizaciones que participaron en entrevistas

Agradecemos a las organizaciones que, de forma voluntaria, participaron en las entrevistas realizadas dentro de este estudio:

ÉPICO
Ministerio del Trabajo
Cámara de Comercio de Quito
Trade Alliance
Fabrifood
PepsiCo
Aseguradora del Sur
Fundación VASE
Corporación Líderes para Gobernar
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
LAB XXI
FUDELA
Children International

Organizaciones aliadas de difusión

Agradecemos las organizaciones que, de forma voluntaria, decidieron apoyar a la difusión de encuestas virtuales para dar voz a las personas jóvenes que expresaron sus perspectivas en este estudio:

Fundación Ciudadanía y Desarrollo
Fundación Unión Estudiantil
Ecuador Joven
Instituto Superior Universitario Cotopaxi
Status Queer
Jóvenes en Acción Política
Corporación Juventud Activa EC
Juventud Universitaria de Sociología

ANEXOS

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador

Anexo 1.Aspectos técnicos del muestreo: Metodología de cálculo detallada

Fundamentos Estadísticos

El modelo estadístico utilizado se basa en la teoría del muestreo para poblaciones finitas, considerando los siguientes elementos. Inicialmente, el Error Estándar (SE) parte de la fórmula fundamental para el error estándar de la proporción (ecuación 1),

$$SE = \sqrt{\left[\frac{(p \times (1-p))}{n}\right]} \qquad (1)$$

Donde p es la proporción esperada (0,7 en el estudio) y es el tamaño de la muestra. Por su parte, el Factor de Corrección para Población Finita (FPC) se expresa a través de la siguiente ecuación (2).

$$FPC = \sqrt{\left[\frac{(N-n)}{(N-1)}\right]} \qquad (2)$$

Donde N es el tamaño de la población y n corresponde al tamaño de la muestra. El Error Estándar Ajustado (SE ajustado) se expresa en la ecuación (3).

$$SE\ ajustado = SE \times FPC \qquad (3)$$

Por su parte, el estadístico Z se calcula como en la ecuación (4).

$$Z = \frac{ME}{SE\ ajustado} \qquad (4)$$

Donde ME corresponde al margen de error (0,05 o 5 %). El Nivel de Confianza () se expresa en la ecuación (5).

$$NC = \left(1 - 2 \times \phi(-|Z|)\right) \times 100 \qquad (5)$$

Donde ϕ corresponde a la función de distribución normal estándar acumulada.

Proceso de Cálculo por Regiones

Para cada región, inicialmente se procede con la estimación de población regional, tal como se muestra en la ecuación (6).

$$Población\ por\ región = Población\ total \times \left(\frac{Muestra\ por\ región}{Muestra\ total}\right) \qquad (6)$$

Luego, se procedió con el Cálculo de Error Estándar Regional (ecuación 7) y el Ajuste por Población Finita Regional (ecuación 8).

Justificación de Parámetros

$$SE\ región = \sqrt{\left[\frac{(0.7 \times 0.3)}{Población\ por\ región}\right]} \qquad (7)$$

$$FPC\ región = \sqrt{\left[\frac{(N\ región - n\ región)}{(N\ región - 1)}\right]} \qquad (8)$$

La proporción esperada (= 0,7) se eligió basado en estudios previos sobre empleo juvenil. Este valor representa una estimación conservadora que maximiza el tamaño muestral necesario y permite un margen adecuado para variabilidad en las respuestas. Por su parte, el Margen de Error (= 0,05) se escogió en base al valor estándar en investigaciones sociales, además de que permitió balancear precisión, la factibilidad operativa y fue adecuado para el nivel de inferencia requerido.

Consideraciones Técnicas Adicionales

La estratificación por regiones permitió obtener estimaciones independientes por cada región del Ecuador. En ese contexto, permitió mejorar la precisión global del estudio y posibilitó el análisis diferenciado por territorio. Por otra parte, se consideró un factor de ajuste del 10 % adicional en el tamaño muestral, por lo que se compensó posibles pérdidas de información y mantuvo la potencia estadística del diseño.

Consideraciones Metodológicas

Limitaciones

La representatividad en la región Insular fue limitada debido al tamaño de muestra (n=1), mientras que existió una concentración mayor de la muestra en la región Sierra.

Fortalezas

Existió un alto nivel de confianza a nivel nacional (99,70 %), mientras que se observó buena representatividad en las regiones Sierra y Costa. Además, la metodología fue estadísticamente robusta con ajustes por población finita.

El diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador, desarrollado por Children International y Empleo Joven Ecuador, muestra las dificultades que enfrentan los jóvenes, como la falta de experiencia y las limitaciones en habilidades blandas, que dificultan su integración al mercado laboral. Además, explora las motivaciones de los jóvenes, evaluando sus intereses, expectativas laborales y compara sus perspectivas con las de los actores clave, como los representantes del sector público, privado y las organizaciones sociales.

Los hallazgos del estudio proporcionan una base para diseñar estrategias que no solo respondan a las necesidades y expectativas de los jóvenes, sino que también conecten con las demandas actuales del mercado laboral. Estas estrategias deben enfocarse en una integración sostenible y digna, en coordinación con los actores clave del ecosistema educativo y laboral, y deben asegurar que las políticas y programas estén alineados con las realidades del mercado y las capacidades de los jóvenes, promoviendo así una integración efectiva.

Estudio realizado por:

children international®

Empleo joven EC

Diagnóstico nacional de necesidades, motivaciones y barreras para el acceso al empleo juvenil en Ecuador